

平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間
(平成16～19事業年度)に係る業務の実績に関する報告書

平成 20 年 6 月

国立大学法人
岡山 山 大 学

目 次

	ページ
大学の概要 -----	1
全体的な状況 -----	2
I 業務運営・財政内容等の状況	
(1) 業務運営の改善及び効率化	
① 運営体制の改善に関する目標 -----	5
② 教育研究組織の見直しに関する目標 -----	17
③ 人事の適正化に関する目標 -----	22
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標 -----	30
* 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 -----	37
(2) 財務内容の改善	
① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標 --	41
② 経費の抑制に関する目標 -----	45
③ 資産の運用管理の改善に関する目標 -----	48
* 財務内容の改善に関する特記事項等 -----	51
(3) 自己点検・評価及び情報提供	
① 評価の充実に関する目標 -----	53
② 情報公開等の推進に関する目標 -----	58
* 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等 ---	61
(4) その他の業務運営に関する重要事項	
① 施設設備の整備・活用等に関する目標 -----	63
② 安全管理に関する目標 -----	68
* その他の業務運営に関する特記事項等 -----	73
II 教育研究等の質の向上の状況	
(1) 教育に関する目標	
① 教育の成果に関する目標 -----	75
② 教育内容等に関する目標 -----	84
③ 教育の実施体制等に関する目標 -----	92
④ 学生への支援に関する目標 -----	98

	ページ
(2) 研究に関する目標	
① 研究水準及び研究の成果等に関する目標 -----	103
② 研究実施体制等の整備に関する目標 -----	106
(3) その他の目標	
① 社会との連携、国際交流等に関する目標 -----	111
② 附属病院に関する目標 -----	116
③ 附属学校に関する目標 -----	138
* 教育研究等の質の向上状況に関する特記事項 -----	144
III 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画 -	150
IV 短期借入金の限度額 -----	150
V 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画 -----	150
VI 剰余金の使途 -----	150
VII その他	
1 施設・設備に関する計画 -----	151
2 人事に関する計画 -----	152
○別表1（学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について）-----	154
○別表2（学部、研究科等の定員超過の状況について）-----	157

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人岡山大学

② 所在地

津島キャンパス（本部）：岡山県岡山市津島中

鹿田キャンパス：岡山県岡山市鹿田町

東山地区：岡山県岡山市東山

平井地区：岡山県岡山市平井

倉敷地区：岡山県倉敷市中央

三朝地区：鳥取県東伯郡三朝町

牛窓地区：岡山県瀬戸内市鹿忍

③ 役員の状況

学長 河野 伊一郎（平成16年4月1日～平成17年6月13日）

学長 千葉 喬三（平成17年6月14日～）

理事数 7人

監事数 2人

④ 学部等の構成

○学部

文学部，教育学部，法学部，経済学部，理学部，医学部，歯学部，
薬学部，工学部，環境理工学部，農学部

○研究科

教育学研究科，社会文化科学研究科，自然科学研究科，保健学研究
科，環境学研究科，医歯薬学総合研究科，法務研究科，連合学校教育
学研究科（兵庫教育大学大学院の参加校である）

○附置研究所等

※は，全国共同利用の機能を有する施設を示す。
医学部・歯学部附属病院，資源生物科学研究所，地球物質科学研究
センター※，附属図書館

⑤ 学生数及び教職員数

総学生数	15,813人	(470人)
学部学生	10,749人	(104人)
修士課程	1,866人	(153人)
博士課程	1,380人	(213人)
専門職学位課程	184人	
専攻科・別科	54人	
附属学校園	1,580人	

※（）は留学生数で内数

教職員数	2,684人	
教員	1,424人	(97人)
職員	1,260人	(11人)

※（）は附属学校園の教職員数で内数

(2) 大学の基本的な目標等

人類社会は，知の創成と集積，さらにその継承によって発展を遂げてきた。21世紀以降，人類社会が真に安定的，持続的に進化し続けるためには，より高度で革新的な知的基盤の構築が必要となる。大学は，公的な「知の府」として，人類社会から付託されたこの基本的命題を解決するために最大限の努力をしなければならない。

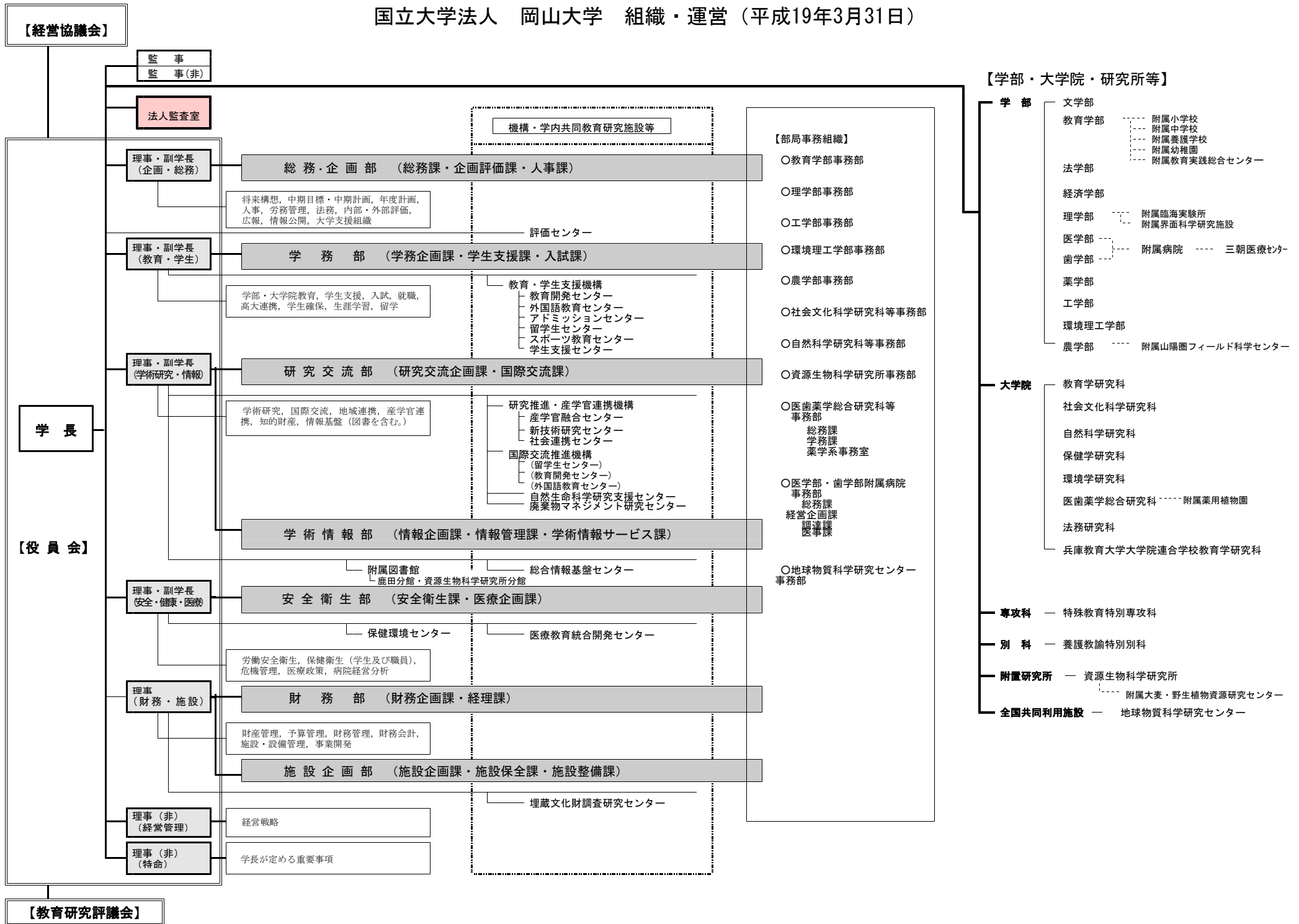
岡山大学は，平成12年3月，「21世紀の岡山大学構想」を制定し，その総合的学術目標として「自然と人間の共生」を掲げ，人類社会貢献の基本的指針としてきた。法人化による大学の再構築に際し，これをより高度総合化した目標—人間社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築—に発展させる。その達成のため，大学院に重点を置く我が国有数の総合大学として，全学を挙げて以下の基本事項を推進する。

- ・ 大学におけるあらゆる活動の源泉は先進的かつ高度な研究の推進にある。本学は，常に世界最高水準の研究成果を生み出すことをその主題とし，国際的に上位の研究機関となることを指向する。
- ・ 社会の公器として，大学が要請される最重要な使命である教育活動を充実させる。教育は，本学の高度な研究活動の成果を基礎として，主体的に知の創成に参画し得る能力を涵養するとともに，豊かな人間性の醸成を支援し，国内外の社会において中核的に活躍しうる人材を養成する。
- ・ 研究，教育の目標を効果的に達成するため，大学に賦存する人材，財政，施設設備などの資源をトップマネジメントにより戦略的に利活用する。
- ・ 公的機関として社会への説明責任を果たすため，研究，教育，社会貢献，管理運営のすべての分野において不断の自己点検評価を実施し，その結果を的確に大学改革に反映させる。

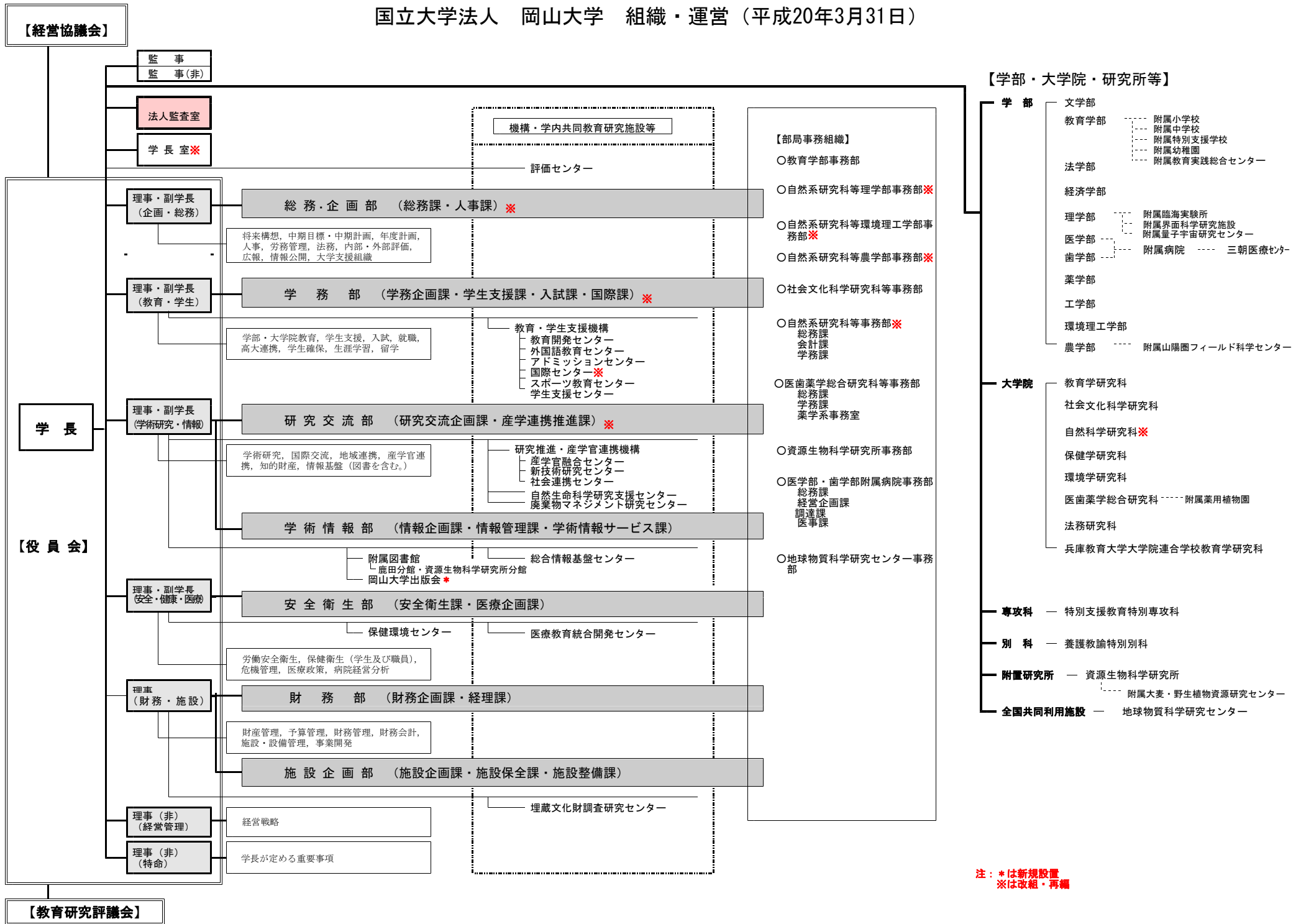
(3) 大学の機構図

別紙参照

国立大学法人 岡山大学 組織・運営 (平成19年3月31日)



国立大学法人 岡山大学 組織・運営 (平成20年3月31日)



注: *は新規設置
※は改組・再編

○ 全体的な状況

本学の理念「高度な知の創成と的確な知の継承」、また、目的である「人間社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」に向け邁進するため、平成17年度以降、「学生支援体制の充実」、「教育活動の高度化」、「研究活動の活性化」、「効果的・効率的な運営」、及び「財政の健全化（人件費削減）」を重点課題（戦略）とし、その実質化を図るべく全学を挙げて努力している。

平成19年度は、中期計画156項目に対して、291項目の年度計画を策定するとともに、各理事毎に重点実施事項を定め平成19年度の事業計画として実施した。平成16年度に整備した体制を見直しながら、学長のリーダーシップの下、平成19年度計画は十分に実施でき、中期計画も順調に進んでいると判断する。

以下、中期目標・中期計画達成に向けた平成16～19年度の主要な取組みについて概括する。

1 機動的な運営組織の整備

- ① 全学からの戦略的企画の検討、日常的な政策議論の場として「役員政策懇談会」（原則、毎週月曜日に開催）を設置した。また、平成18年度より、法人化当初設置していた役員連絡会及び学長室を再編し、役員政策懇談会からの提案の具体化、役員会等への議案調整を行うため「学長室会議」（毎月1回開催）を設置した。
- ② 部局と本部との間で連絡調整、意見交換を行う場として、学長、常勤理事及び部局長で構成する「部局連絡会」を毎月1回教育研究評議会に引き続き開催し、部局の意見、アイデアを汲み上げ、共通理解・認識を得るボトムアップの仕組みを構築し、大学運営の円滑化を図った。
- ③ 平成19年4月より、学長のトップマネジメントを推進するための諸施策の企画等を担当する学長直属の事務組織として、「学長室」を設置した。

2 教職員の人事管理と人件費削減計画の着実な実行

法人化に際して教員の配置は、運営費交付金の算定に使用される標準教員数及び特定教員数の90%を部局に配置し、それ以外の教員数は本学の特色ある教育研究等の展開を図る重点教員として学長が一元管理することを基本方針としている。また、一般職員についても平成15年度定員の10%を重点化職員数として抛出し、重点化部署へ配置している。

平成18年度において、平成21年度までの削減計画を策定し、平成19年度においても、人件費削減計画に基づき採用可能数を示して配置定数管理を行ったことにより、着実に削減計画が実行できた。

平成17年度	本省積算人件費予算相当額	23,845百万円
平成18年度	本省積算人件費予算相当額	23,633百万円
平成18年度	人件費執行額	22,846百万円
平成19年度	総人件費改革対応	
	本省積算人件費予算相当額	23,421百万円
	人件費執行額	22,390百万円

※予算相当額、執行額ともに、役員人件費及び常勤職員人件費を対象
 ※総人件費改革を踏まえた各年度削減影響額は212百万円

3 戦略的な資源（予算）配分

平成16年度において、学長のリーダーシップの一層の確保や学部の枠を超えた全学的視点から、教育研究の一層の活性化を図ることとした「教育研究等に係る全学経費配分方針要領」を策定し、これまでの学長裁量経費及び特別配分経費に加え、新たに部局長のリーダーシップを促す観点から部局長裁量経費（約1.5億円）を、学生サービスを重視する観点から教育研究環境整備費（約1.5億円）を新設した。

また、学内COE経費（国の21世紀COEプログラム等への成長を期待するもの）を創設し、学外者を交えた配分審査会による審査を経て学長が配分する仕組みとし、教育研究の個性化、活性化を図るとともに、平成18年度からは、毎年度の進捗状況等を検証し、事業評価を行い、その結果は次年度以降の計画の継続及び支援経費の増減の参考とすることとした。

平成19年度においては、運営費交付金効率化係数相当額（1%）を一般管理費から削減し、学長のさらなるリーダーシップを図るため、学長裁量経費等を増額するとともに、部局運営費及び特定事項経費については前年度同額以上を確保することにより、教育・研究を引き続き推進できる体制を維持するために配分方法の検討を行い、平成20年度予算配分から実施することを決定した。

4 業務運営の効率化

事務機能等の見直しを目的に、平成18年12月に発足させた学長直属の組織である「事務改善提案プロジェクトチーム」では、全学的な取組として各部署において情報共有のためのミーティング実施や事務職員の行動規範を共通認識するための「岡山大学事務職員のミッション～目標とされる職業人であるために～」を作成した。

さらに、平成19年度においては、事務職員が行っている業務について、現状の問題点を詳細に分析し、改善に向けた基本方針を「事務改善の指針」としてとりまとめ、平成19年9月に学長へ答申した。また、本指針に沿って具体化を図っていくため、同年10月に「事務改善推進グループ」を設置した。

5 教員活動評価制度の設立

平成14年度の試行に始まり、評価結果の活用に関する基本方針を策定の上、全教員について平成16年度から本格実施している「教員の個人評価」と、平成19年度に実施した給与査定が主目的の「教員人事評価」という二つの評価制度について、分かりやすく、また負担軽減等の観点から整理統合すべく、学長の直轄機関である評価センター内に設置した教員活動評価プロジェクトチームにおいて種々検討した結果、一つの評価を通じて教員の意識改革と自己啓発を図るとともに、評価結果を給与等の処遇へ反映させることとし、「教員活動評価」として整理統合することを決定した。このことを学長に答申し、教育研究評議会等での了承のもと、平成20年度から毎年度実施することとした。

6 マッチングプログラム（MP）コースの設置

学際的、総合的な教育研究を求める社会的ニーズに応えるとともに、意欲と能力のある学生を積極的に受け入れて、その学生に合ったオンリーワン型の教育を目指すため、既成のカリキュラムの枠組みを越えて、学部・学科を横断的に、主体的に履修プログラム（課題提案型履修プログラム）を作り、明確なキャリアデザイン能力を持つ学生を育成する「マッチングプログラム（MP）コース」を平成18年度から設置した。

7 全学TOEIC IPの実施

教養英語教育をより効果的に実施すること、及び卒業時の英語レベルをTOEIC C350点以上に保証するとともに各学部学科等においては、より高いTOEIC目標スコアを設定することによる英語のレベルアップを図るため、平成19年度に全学TOEIC IPを試行的に導入した。これによりスコアにもとづいた英語(ネイティブ)の大規模クラス(15または7クラス)編成が実現したことにより、各クラスにおける習熟度のばらつきが大きく減少し、指導が容易になった。とくにトップレベルのクラスではその効果が大きい。一方、各クラスは、さまざまな学部学生から構成されるため、学部間の交流ができるようになり、学生からは好評を得ている。

TOEIC IPスコアによる単位認定申請を実施し、種別英語については履修者の受講希望科目調査結果にもとづいた習熟度別クラス編成実施の準備を完了したため、平成20年度から本格実施することとした。【平成19年度】

8 学生による授業評価アンケートの実施・改善

本学では、毎学期、教養教育と専門教育の全ての授業科目に対して学生による授業評価アンケートを実施しているが、平成16年度においては、アンケートの評価項目の見直し、及び回収方法を改善を行った。

また、平成17年度においては、大学院の各研究科・専攻において、教育成果を点検・評価するための委員会を設置し、大学院生に対し大学院教育についてのアンケート調査を実施して、その結果を教育・指導に反映させるために講義担当教員への周知を図っている。

さらに、平成19年度においては、アンケート結果と、それを踏まえた教育方法の改善取組等を点数化する手法を用いた評価基準を採用し、平成20年度から導入される教員活動評価に組み込むこととした。

9 研究活動の推進のための組織編成

平成18年4月に4本部(研究推進・産学官連携・知的財産・社会連携本部)からなる研究推進・産学官連携機構を設立するとともに、地域共同センターを産学官融合センターに、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを新技術研究センターに改組して研究推進・産学官連携機構に組み入れる組織改革を行った。

各本部には専任の教員を配置して、学内外の連携を迅速且つ密に行い、産学官共同研究を強力に推進し、外部資金獲得の強化を図った。

《外部資金獲得件数》	H17 →	H18 →	H19
○共同研究	153件 →	186件 →	219件
○受託研究	158件 →	198件 →	207件

10 知的財産創成・管理活動の量から質への転換

平成19年度当初から発明審査委員に、外部有識者1名の増員と、3名の変更を行うことにより専門分野の委員が審査できるようにした。さらに発明届の様式及び審査表を改訂し、新基準による承継の判断のために、審議を十分に行える体制を整えた。その結果、大学への承継率は平成18年度94.32%から平成19年度69.29%になり、特許を厳選することができた。

また、岡山TLOに対する特許に関する情報提供は引き続き積極的に行っており、平成19年度末現在で80件を提供している。これまでの情報提供に伴う実施許諾契約が9件(平成19年度)、譲渡契約が2件(平成19年度)それぞれ締結された。

【平成19年度】

1.1 教育研究成果の岡山大学リポジトリによる公開活動

岡山大学において電子的に生産される学術論文等の教育研究成果を収集・組織化し、独自にインターネットを通じて世界に情報発信するシステムの構築とその強化を実施した。平成18年度は、査読論文を2400件、本学にある英文電子ジャーナル「Acta Medica Okayama」及び「Mathematical Journal of Okayama University」学内紀要論文3,300件、学位論文審査要旨7,400件を岡山大学リポジトリに登録・発信し、教育研究活動の活性化と社会貢献を行った。

1.2 国際交流の戦略的、機動的な推進

(1) フェ大学院特別プログラムが開始

平成19年3月に設置した「岡山大学ベトナム事務所」は、現地スタッフ1名を常駐させ広くベトナム全域を対象に本学の広報活動や優秀な留学生の確保に向けた諸活動を行っている。

平成19年度は「岡山大学フェ大学院特別コース」の実施に関わる業務を中心に広報・募集活動等を実施した。具体的には、現地スタッフをベトナム国内へ出張させ(ハノイ及びホーチミン)、広く本学の広報を行った。加えて、現地の新聞広告への掲載(平成19年3月「Tuoi Tre Newspaper」,「Viet Nam News」に掲載)及び関係大学・学部・機関にコース概要のパンフレットを送付(ハノイ国家大学、ホーチミン農業大学など82機関)するなど、優秀な学生の確保に努め、平成19年9月には第1期生8名がフェ大学院に入学し勉学に励んでおり、平成21年4月に本学の博士前期課程2年次に転入学する予定である。【平成19年度】

また、平成20年9月からダラット大学へ本学国際センター教員を日本語教員として派遣する。

(2) 中国東北部大学院留学生交流プログラム(O-NECUS)を策定

中国東北部の優れた人材の積極的集積を図るとともに、大学院学位の国際的通用性、質の保証、国際水準の教育の提供を図ることを目的として、吉林大学、東北師範大学、中国医科大学、大連医科大学、ハルビン医科大学の5大学との大学院留学生交流プログラム(双方向学位(ダブルディグリー)制度、短期留学制度)を策定し、それぞれの大学と協定を締結した。併せて、東北師範大学内に岡山大学長春事務所、中国医科大学内に岡山大学瀋陽事務所を開設した。

平成20年4月には社会文化科学研究科に双方向学位制度による2名の学生受入が決定しており、今後順次、教育学研究科及び医歯薬学総合研究科でも学生受入を行い、全体の受入予定者数は、双方向学位制度が10名、短期留学制度が30名となっている。【平成19年度】

(3) 岡山大学ユネスコチェアの発足

「国連持続可能な開発のための教育の10年プログラム」を受け、持続可能な社会を創造するスキルを備えた人材を育成することを目標とする講座として、平成19年度に岡山大学ユネスコチェアがユネスコから認可され、岡山大学ユネスコチェア、岡山県国際団体協議会(COINN)の主催で、アジア9カ国から20名のコミュニティ学習センター関係者を招聘し、「Kominkanサミット in Okayama」を開催した。

本講座の活動を基盤として、岡山大学は各教育機関や地方行政、市民団体と協働し、外部機関の学識者・市民・学生の参加を推進し、アジア・アフリカ諸国の大学と手をつなぎ、将来的に地方・全国、地域的・世界的なレベルでの持続可能社会を形づくるための総合的な教育のあり方を示すことを目指している。【平成19年度】

1.3 教育研究成果の書籍化による情報発信

出版会を設立させるとともに出版体制や規則類を整備し、それに基づき学内への原稿募集を行った。その結果10数件の出版企画が出され、環境学研究所の岡山大学21世紀COEプログラムの研究成果に関する1件を3月に出版した。

また、池田家文庫の絵図等をデザインした絵葉書1組を作成した。
さらに、本学の研究成果を広く発信するために、直接販売だけでなく、書店等を通じた販売方法も確立した。【平成19年度】

1.4 がん・地域医療等社会要請の強い医療の充実に向けた取組

①がん診療連携拠点病院の指定

わが国におけるがん対策の重要課題のひとつである、がん医療水準の均てん化のために、指導的役割を担い、地域がん診療の充実、強化、整備促進という目的に貢献するために、平成18年8月に岡山県の都道府県がん診療連携拠点病院の指定を受けた。これに併せて10月に腫瘍センターの設置を行い、専任スタッフによる院内でのがん診療、がん緩和医療等の統括部門として患者への包括的で継続的なサービスの提供に取り組むとともに、地域のがん診療拠点病院と連携を密にして地域がん診療の向上に貢献するために、外来化学療法室での臨床腫瘍医（がん薬物療法専門医）、がん専門薬剤師、がん化学療法看護認定看護師が主治医と協力して安心できる質の高いがん治療の提供を行っている。

さらに、岡山県及び岡山県内の地域がん診療連携拠点病院と岡山県がん診療連携協議会を立ち上げ、岡山県における地域がん診療連携の強化を図っている。

②周産期医療による地域連携

岡山県が実施する「岡山県周産期医療施設オープン病院化モデル事業」に参画し、事業委託を受けて、平成17年12月から開放型病床として5床を運用し、岡山県の周産期医療体制の充実及び周産期医療のレベルの向上を図った。岡山県がん看護専門看護師育成事業の委託を受け、地域がん診療連携拠点病院及びがん診療を行っている病院の看護師17名を受入れ、実務研修を行った。

③岡山県肝疾患診療拠点病院の認定

平成19年12月1日付けで岡山県から岡山県肝疾患診療拠点病院の認定を受け、高度な肝炎医療の提供を目的として、専門病院間の連携会議や岡山県内の医療従事者へのスキルアップ研修を実施するとともに肝炎相談センターを設け、県民からの専門的な医療相談に応じている。【平成19年度】

1.5 目標管理（MBO）の導入

附属病院においては、年度当初に運営方針説明会を開催して職員に病院の経営状況と19年度の経営目標を周知し、目標管理（MBO）【19年度計画番号209】のために各診療科・中央診療施設等にそれぞれ個々の経営目標と経営改善策等を提出させた。その後、目標設定面接（病院長ヒアリング）で問題点の相談を行いながら診療科毎の目標値を設定した。

目標達成のため、毎月開催している診療科長等会議等の定例会議や病院職員向けのホームページで達成状況を報告するほか、病床稼働率やICUの加算稼働率など増収と経費削減の重点事項については随時状況を把握し、担当部門へ通知して改善を図った。また、MBOでは中間評価を行い、必要な診療科は面接を行って問題点の解決を図った。

また、SPDの効果が病院経営に直接に影響する患者診療経費と医療費率について経営戦略会議で検討するほか月例の診療科長等会議で報告して経費の削減状況を検証している。

1.6 経営分析やそれに基づく戦略の策定・実施状況

平成17年6月に設置した病院長、副病院長及び事務部幹部職員等をメンバーとする「経営戦略会議」を毎週開催し、病院経営に関係する事項を分析・企画・立案を行った。平成18年度には、診療科別目標値設定のための病院長ヒアリング、診療報酬請求監査体制の整備、SPDの導入、外来化学療法室の整備等を実施したほか、平成19年度に向けて7対1看護体制導入のための準備、差額病床増床計画等の経営改善計画を検討した。経営分析としては、病院の経営状況を管理するために月次で収支目標実績比較表を作成して対前年度実績及び目標値との比較を行った。また、診療科別の診療費用請求額と患者診療経費を月次で集計して対前年度実績及び目標値との比較を行い目標達成を図った。さらに、患者診療経費を項目別に分析して、診療実態を把握し改善策を検討した。

※SPD導入に伴う経費削減状況

医療材料の適正管理（期限切れによる廃棄の削減、不要不急品の抑制）及び経費節減のため、SPD業務（供給・管理・配送）の外部委託に向け、業者の公募を行い、プレゼンテーション及び選定委員会を経て、SPD業者を決定し平成19年1月から本稼働となり、医療材料の効率的な活用と明確な医療費率の提供に努めている。これに伴い、日常的に使用する医療材料については、預託管理（使用しただけの代金支払い）となった。

なお、SPDが稼働したことに伴い、診療材料の棚卸在庫は平成18年9月期（206,107千円）から平成19年3月期（121,758千円）で84,349千円、更に平成19年9月期（105,643千円）で16,115千円、SPD導入前に比較して100,464千円の在庫削減が達成できている。

項目別の状況

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ① 運営体制の改善に関する目標

中 期 目 標	1) 全学的な経営戦略の確立に関する基本方針 法人化の趣旨を踏まえ、役員会、経営協議会、教育研究評議会による全学的視点に立った意思決定を行う。
	2) 運営組織の効果的・機動的な運営に関する基本方針 学長を中心とする大学執行部と部局長・部局との共通理解を得るための連携機能を強化し、効果的・機動的な大学運営を推進する。
	3) 学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する基本方針 学部長等のリーダーシップの下、機動的・戦略的な運営組織の整備を図るとともに、教員が教育・研究に専念できる運営体制への改善を図る。
	4) 教員・事務職員等による一体的な運営に関する基本方針 教育・研究活動の推進と発展のため、教員・職員が大学構成員としてお互いに開放的かつ有機的に連携できる運営体制への改善を図る。
	5) 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する基本方針 大学の個性を伸長するため、大学の資源を効果的に活用し得る戦略的配分システムを構築する。
	6) 学外の有識者・専門家の登用に関する基本方針 大学経営の観点から外部有識者等の意見を多方面に取り入れる体制への改善を図る。
	7) 内部監査機能の充実にに関する基本方針 岡山大学の教育・研究活動を効果的に実施するため、内部監査機能の充実を図る。
	8) 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する基本方針 国立大学法人間の連携協力体制を整備する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
1) 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【116】① 人材、財政、施設など、大学資源の全学共有化を確立し、学長・役員会による全学的な経営方針によるトップマネジメントを徹底させ、戦略的な運営体制を確立する。			III	(平成16～18年度の実施状況概略) 「役員政策懇談会」を設置し、これに基づく提案の具体化、役員会等への議案調整を行うため、法人化当初に設置の役員連絡会及び学長室を再編し、「学長室会議」を設置した。「役員政策懇談会」では財政基盤確立の観点から平成18年10月に「岡山大学を取り巻く状況変化に対応する組織再編」を策定し、重複教育分野の教員数の削減と教員組織再編による人的資源の有効かつ弾力的な活用を提言した。これを受け、	戦略的運営体制を整理するため、「役員政策懇談会」を「役員政策会議」とするとともに学長室会議運営を引き続き活用する。 また、次期中期目標・計画に向けた更なる戦略的な運営体制や真に学長を支える支援組織について、役員政策会議を通じて検討する。		

	<p>本提言の実質化を検証するため、文学系、工学系、医学系の学部において教育研究組織再編シミュレーションを平成18年度に実施した。</p> <p>また、法人化後、教職員の一定数を重点職員として学長の一元管理下におき、徐々に員数を増やして、重点化部署への重点配置及び総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費削減に充てている。</p> <p>本部と部局の連絡調整・意見交換を目的として「部局連絡会」を設置し、トップダウンの円滑化とボトムアップを図った。</p> <p>戦略的な大学経営を行うため、平成16年度から学内予算事項として学長裁量経費、特別配分経費、部局長裁量経費及び教育研究環境整備費で構成される全学経費を設けており、毎年度措置事項の見直しを行った。</p> <p>大学の財政基盤強化の一環として外部資金を積極的に獲得するため、研究推進・産学官連携機構に産学官連携本部を設置（平成18年4月）するとともに、産学官融合センター（地域共同研究センターを平成18年4月に改組）を組み入れ強化を図った。</p> <p>知的財産の創出・取得・管理・活用を戦略的に実施するため、研究推進・産学官連携機構知的財産本部を中心として知的財産に関する説明会、知的財産セミナー、特許相談知的財産フォーラム等を実施するとともに、技術移転促進を目指して岡山TL0と平成16年8月に協定を締結し、現在までに203件の情報提供を実施するとともに、26社へ技術移転し成果を得ている。</p>	<p>重点配置定員の配置について、特に、事務職員の配置について管理部門から教育・研究・診療部門への移行を図り、戦略的な人員配置を進める。</p> <p>新人事・給与システムから得た人件費情報を基に詳細なシミュレーションを行い、速やかに執行部に人件費の動向を報告するとともに、教員の採用可能数などの情報提供を行い、適正な人事管理ができるよう厳格な人件費管理に努める。</p> <p>引き続き、事業を戦略的に推進するため、予算編成において、全学経費の中に学長裁量経費、特別配分経費、設備充実費、教育研究環境整備費、予備費等を設け、学長がリーダーシップを発揮して配分する。</p> <p>研究推進産学官連携機構において、大型競争的資金を含む外部資金を戦略的に獲得する方策の企画・立案を行う体制の充実を図るとともに、産学官連携・知的財産に関わる人材の強化を図る。</p> <p>全学的に一体となって教育の高度化及び研究の活性化を戦略的に推進するため、「教育研究プログラム戦略本部」を平成20年度に設置する。</p>
<p>【116-1】 総務・企画部が中心となり、更なる戦略的運営体制の充実を図るために新たに整備した役員政策懇談会及び学長室会議を引き続き運営する。《225》</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【116-1】 役員政策懇談会は、年間35回開催し、経営に係わる重要な施策案等の検討・方向づけを行い、学長室会議をはじめとする諸会議への道筋を付けている。</p> <p>学長室会議は、役員政策懇談会の提案を受け、具体的な政策立案や実施方策を検討・整理し、教育研究評議会、経営協議会及び役員会へ審議依頼を行っている。特に、学内基金である「岡山大学21夢基金」は、4月以降、企画案等を役員政策懇談会が主体となって検討し、平成20年3月設置に至った。</p> <p>また、役員政策懇談会の議論・検討結果や主要決定事項を学内に情報配信し、大学執行部の考え・方向性をいち早く伝達するため、平成18年7月より、ブログ機能を応用した情報伝達システムを開設した。</p> <p>さらに、戦略的運営体制の充実を図るため、</p>	

	<p>次の事項について実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年4月より、学長のトップマネジメントを推進するための諸施策の企画等を担当する学長直属の事務組織として、「学長室」を設置した。 ・今後の経営戦略の参考とするため、平成19年6月に、学長が、各理事、研究科長、附属病院長等及び経営協議会の学外委員2名を招集し、「国立大学をめぐる最近の諸情勢を踏まえた今後の岡山大学の在り方を考える懇談会」を開催し、本学が目指すべき方向性等について意見交換を行った。 ・平成19年7月に、次期中期目標・中期計画の原案を作成するため、学長を座長とした「学長戦略ワーキンググループ」を設置した。 <p>なお、「役員政策懇談会」は、平成20年度より「役員政策会議」に名称変更することとした。</p>	
<p>【116-2】 学長の一元管理の下、重点化部署に事務職員を重点配置する。《226》</p>	<p>IV 【116-2】 各部局別に重点配置の要望についてヒアリングを実施した。この結果により平成20年度重点配分を検討し、今後大学にとって特に配置が必要な12の部署へ21人を重点的に配置することとした。 また、経営戦略上必要なため、新たに学長直轄の事務改善推進グループを組織し、専任職員3人を配置した。</p>	
<p>【116-3】 新人事・給与システムの導入に伴い、執行部の要請に機動的に対応できる人事管理システムと事務体制を構築する。《227》</p>	<p>III 【116-3】 現在実施している人件費シミュレーションは、あらゆる人件費情報を基に年度内における人件費の動向の推計を行っており、その結果を基に教職員の採用計画等に活用するための紙ベースでの人事管理システムは構築できた。これをさらに一段階高機能化するべく、新人事・給与システムへの人件費シミュレーションの取込に向けたシステム設計について環境整備をしており、段階を踏んで実施するための検討に入った。 また、このシステム設計を実行するため、これまで1～2名で対応していたところに、さらに人事課各担当係から1～2名を担当者として参画させ、相互間活用が適切にできるようプロジェクトチームを立ち上げ、事務体制を整備した。</p>	
<p>【116-4】 トップマネジメントによる戦略的な運営を行うため、学部を越えた全学</p>	<p>IV 【116-4】 戦略的な予算配分を行うため、全学経費として、学長裁量経費、特別配分経費、部局長裁量</p>	

経費（学長裁量経費・特別配分経費・部局長裁量経費・教育研究環境整備費・予備費）を設け、学長のリーダーシップにより配分する。《228》

【116-5】

産学官連携本部は、研究交流部と連携し外部機関と協調して外部予算の戦略的獲得を図る。《229》

【116-6】

本学における知的創造サイクルの確立を目指し、量から質への転換を図り、知的財産の発掘を行う。

具体的には承継基準の見直しや発明審査委員会の運営体制改善により、技術移転し易いまたは技術移転効果の大きい知的財産の発掘を行う。そのために引き続き知財フォーラム等により良質な知財の発掘を行う。

経費、教育研究環境整備費、図書館学術情報基盤経費、設備充実費、地上波デジタル放送対応経費、資金運用益事業費、及び予備費を予算事項として設けた。

特別配分経費は、特別配分経費に関する配分審査会で審議のうえ、学長の判断の下、戦略的に重点配分した。また、学長裁量経費は、他の全学経費の配分状況も勘案して、学長のリーダーシップにより配分した。

平成20年度予算においては、更なる戦略的なトップマネジメントが行えるよう、全学経費では、学長裁量経費の増額（対前年度50百万円の増額）や、新たな戦略を反映し、特定の事業を実践・推進するための事業推進等経費444百万円を新たに予算確保することとし、部局経費では、部局等における教育・研究の基盤的経費について効率化係数を乗じることなく前年度同額を確保するなどとした予算を平成19年度末までに役員会で決定した。

【116-5】

III 企業、自治体、行政機関（本学と包括協定締結機関等）からの技術相談に積極的に対応した。この中から、受託研究契約等へ進展したものが平成19年度について17件あり、40,359千円の受入額があった。

本学と包括協定を締結している金融機関等から、平成19年度より新たに、「産学連携マネージャー」（3名）及び「産学連携コーディネーター」（3名）を委嘱（10月）した。さらに、昨年度に引き続き地元信用金庫の中堅職員を対象として「産学連携アシスタントコーディネーター養成セミナー」を実施し、修了者29名に対して「岡山大学認定産学連携アシスタントコーディネーター」を付与した。産学連携マネージャーなどこれらの外部人材による本機構の産学連携業務の充実により、企業からの相談案件が増加しており、今後、受託研究等への進展が期待される。

【116-6】

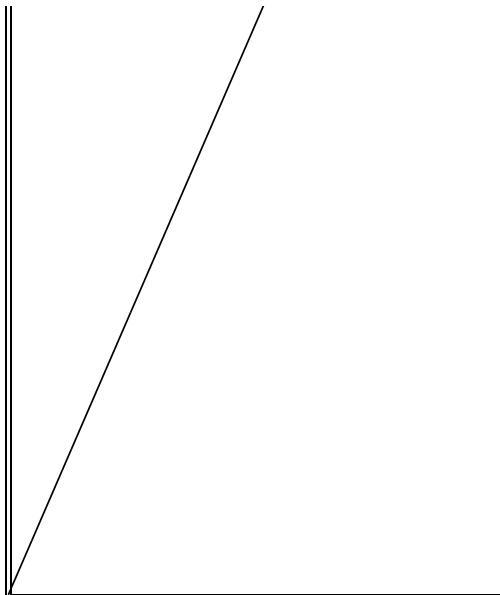
III 昨年度に引き続き、知的財産創出支援等に係る施策として津島地区（自然科学研究棟）、鹿田地区（総合教育研究棟）において、各週1回、特許等知的財産創出・取得の相談を実施するとともに、知的財産フォーラムを開催した。

また、平成19年度当初から発明審査委員に、外部有識者1名の増員と、3名の変更を行うことにより専門分野の委員が審査できるようにした。さらに発明届の様式及び審査表を改訂し、

	<p>また、技術移転促進を目指して岡山TLOに発明情報の提供を積極的に行うため、大学発研究シーズ説明会を実施する。《230》</p>	<p>新基準による承継の判断のために、審議を十分に行える体制を整えた。その結果、大学への承継率は平成18年度94.32%から平成19年度71.68%になり、特許を厳選することができた。</p> <p>岡山TLOに対する特許に関する情報提供は引き続き積極的に行っており、現在、79件を提供している。これまでの情報提供に伴う実施許諾契約が、今年度9件締結された。</p> <p>さらに、岡山TLOが開催した技術シーズ説明会は、大学発明者が発表を行うことにより支援している。</p>	
<p>2) 運営組織の效果的・機動的な運営に関する具体的方策 【117】① 岡山大学における教育、研究、運営等の役割分担による効率的、機動的な意思決定システムと執行体制並びに部局の意見・意向を役員会等に反映させるための会議等を設置する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>全学からの戦略的企画の検討、日常的な政策議論の場として「役員政策懇談会」を設置した。また、役員政策懇談会からの提案の具体化、役員会等への議案調整を行うため、法人化当初に設置の役員連絡会及び学長室を再編し、「学長室会議」を設置した。</p> <p>全学の運営方針についての連絡調整、学部等における多種多様な業務の執行等の意見交換などを行うため「部局連絡会」を毎月1回教育研究評議会に引き続いて開催した。</p> <p>法人経営における重要部分を占める医学部・歯学部附属病院については、特に共通理解と認識を深める必要があると判断し、平成17、18年度には経営協議会を医学部・歯学部附属病院のある鹿田地区で数回開催した。</p>	<p>総務・企画部が中心となり、役員政策会議及び学長室会議を引き続き運営する。</p> <p>部局連絡会については、執行部と部局双方の意思・意向を今以上に共有できる運営方法等について、役員政策会議を通じて検討し、実施する。</p>
	<p>【117-1】 効率的・機動的な意思決定システムと執行体制並びに部局の意見・意向を役員会等に反映させるために設置した岡山大学独自の組織（役員政策懇談会、学長室会議、部局連絡会）を引き続き運営するとともに、部局連絡会の尚一層の充実を図るため、部局等からの議題提案を実施する。《231》</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【117-1】 役員政策懇談会は、年間35回開催し、経営に係わる重要な施策案等の検討・方向づけを行い、学長室会議をはじめとする諸会議への道筋を付けている。</p> <p>学長室会議は、役員政策懇談会の提案を受け、具体的な政策立案や実施方策を検討・整理し、教育研究評議会、経営協議会及び役員会へ審議依頼を行っている。特に、学内基金である「岡山大学21夢基金」は、4月以降、企画案等を役員政策懇談会が主体となって検討し、平成20年3月設置に至った。</p> <p>また、平成19年4月より、部局連絡会の議案を各部局からも照会したところ、複数の部局から計7件の案件が提出され、部局からの意見・意向が大学運営に迅速に反映されている。さらに、部局連絡会当日においても、各部局における懸案事項等について自由に発言できる機会を設けている。</p> <p>また、年に1回以上、経営協議会を附属病院</p>	

		<p>のある鹿田地区で開催することにしており，附属病院の経営について学外委員から意見を聴取し，病院経営に活かしている。</p>	
<p>3) 学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策 【118】① 学部長等が全学の方針に基づいて学部次元での企画立案・管理や学部経営等を機動的・戦略的に運営するために学部長室等を設置する。また，大学執行部との共通理解を得るための部局連絡会の設置や教員が教育・研究に専念できる体制を作り，学部運営の円滑化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 各学部等では，学部長等の職務を助け，学部長等の命によりその職務の一部を担当する「副学部長」等を，各学部等の規模・事情を考慮し配置した。併せて，学部長，副学部長，事務長及び学部長等が指名した協力教員で構成された「学部長室」等を設置し機動的・戦略的な学部運営を実施した。 また，部局委員会について，委員会機能を「学部長室」等へ委ねるなどにより，委員会数を80程度削減し，教員が教育研究に専念できる環境作りを行った。なお，これら学部運営体制については，自己点検・評価成果アンケートを実施し，検証を行った。 教授会の審議事項を教育研究に関する事項(7項目に絞り込み)に精選した岡山大学教授会規則の制定により，各学部等における教授会開催時間の短縮が図られた結果，教員の負担軽減に繋がった。教授会審議事項以外の学部等運営に係る重要事項については，新たに設置された運営会議又は学部長室等が審議機能を担っている。</p>	<p>学部長室等を設置する部局において，部局運営の一層の充実を図る場合にあっては，部局の実情にあった学部戦略を実施する。</p>
	<p>【118-1】 学部長室等を設置する部局において，部局運営の一層の充実を図る場合にあっては，部局の実情にあった学部戦略を実施する。《232》</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【118-1】 学部長室等を設置する学部等における実施状況は以下のとおりである。 ・自然科学研究科では，平成19年度に副研究科長補佐WGを設置した。また，教育担当，研究担当及び総務・企画担当の各副研究科長にそれぞれ6名の人員を配置し，研究科の運営の強化を図った。 ・工学部では，学部内の様々な事案及び将来計画，また創造工学センターとの連携等について迅速な意思決定を行っている。 ・環境理工学部では，平成19年度に学部将来構想委員会を設置し，組織目標，自己点検・評価，年度計画，受験生確保等に向けての方策及びその他実情に応じて会議を開催し議論している。また，現代GPが採択されたことに伴い，現代GP運営委員会を組織し，実践型環境教育について学部戦略的な検討を行っている。 ・社会文化科学研究科では，研究科長と3名の副研究科長による打合会を定期的に開催し，スムーズな情報伝達，意思疎通が図られ，効</p>	

<p>4) 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p> <p>【119】① 理事のそれぞれの役割に則した専門的な能力を持った事務組織とするとともに、事務組織を継続的に見直しを図る。</p>		<p>III</p>	<p>率的な運営が可能となった。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 本部事務部は、理事の直轄下に置き、理事の企画立案に専門的に係わる事務職員を各部課に配置した。部局の事務部は、部局長の任務執行を補佐する事務体制を構築した。 学長等の実質的支援を行うための暫定的な事務組織として平成19年2月に「学長室」を設置し、平成19年4月から本稼働することとした。 平成19年度から、国際交流課及び学生支援課留学生担当を統合し、学務部国際課として再編並びに研究交流部に産学連携推進課を新設することとした。 大学院の部局化に伴い、それぞれの基礎学部事務を大学院事務部として一元化を図った。</p>	<p>「事務改善の指針」に基づき、事務改善の具体的方策として、全学の実務業務の洗い出し、業務マップ、業務マニュアルの作成を行うために、業務の棚卸しを実施するとともに、これを活用し「事務改善の指針」の実現に向けた組織作りの検討と実施計画を策定する。</p>
	<p>【119-1】 法人化とともに構築した事務体制について、より専門的な能力を持った機動的な事務体制とするために、業務内容、事務組織、それを支える人事制度について、事務組織等の改善に向けての課題を整理し、「事務改善の指針案（仮称）」を策定する。《233》</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【119-1】 学長直属の組織として平成18年12月に発足した「事務改善提案プロジェクトチーム」において、事務職員が行っている業務について、現状の問題点を詳細に分析し、改善に向けた基本方針を「事務改善の指針」としてとりまとめ、平成19年9月に学長へ答申した。 また、本指針の実現に向けた実施体制として、平成19年10月より、学長直属の事務改善推進グループ（専任3名）を設置し、事務改善の指針に対するアクションプランに沿って、事務改善計画を着実に実施している。</p>	
<p>5) 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p> <p>【120】① 先進的かつ高度な研究や、最高水準の成果が期待できる「岡山大学重点プロジェクト」に経済的支援を行う等、教育・研究の活性化を図るため、研究経費等の配分に競争原理を、資金の運用に経営的視点を導入する。各部局への配分は、全学的な観点や各学部の特徴を勘案しつつ、業績評価を活用して、必要な予算配分を行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 「教育研究等に係る全学経費配分方針要領」を策定し、学長裁量経費及び特別配分経費に加え、部局長裁量経費、教育研究環境整備費、資金運用益事業費、地上波デジタル放送対応経費、予備費を予算計上し、学長のリーダーシップ発揮と戦略的な予算配分となるよう見直した。 特別配分経費は、平成16年度から学内COE経費（国の21世紀COEプログラム等への成長を期待するもの）と公募分とした上で、学外者を交えた配分審査会による審査を経て学長が配分する仕組みとし、教育研究の個性化、活性化を図った。なお、公募分については、平成18年度から「戦略経費」に変更し、学外の大型プロジェクトとして採択された事業への支援を行った。 さらに、学長裁量経費及び学内COE経費の配分にあたっては科学研究費の申請状況を考慮することとしており、各部局等の業績を踏まえた予算配分を行った。</p>	<p>教育・研究の更なる活性化を図るため、予算編成において、学長裁量経費や特別配分経費については戦略的・経営的視点から更なる見直しを行うとともに、配分に当たっては外部資金の獲得状況や部局等における業績を考慮するなど競争原理に基づく予算配分を行う。また、教育・研究資金を配分した岡山大学重点プロジェクト（学内COE）については、進捗状況及び成果の検証・評価を行い、評価結果を踏まえた予算配分を行う。</p> <p>引き続き、大学で定めた資金運用方法による安全で有利な資金運用を継続実施すると</p>



【120-1】
 学長裁量経費や特別配分経費の配分方針について、さらに経営的視点に立った見直しを行うとともに、研究資金を配分したプロジェクトについて、進捗状況及び成果の検証・評価を行う。《234》

【120-2】
 大学で定めた資金運用方法による安全で有利な資金運用を継続実施するとともに、金融商品の比較調査を行い、運用益の増加に努める。また、教育・研究の活性化を図るため、全学的な財源として活用する。《235》

外部資金のオーバーヘッドについて、「寄付金経費のオーバーヘッドに関する方針」を策定。本方針に基づき、一部を除き、平成18年4月1日以降に入金された寄付金について5%のオーバーヘッドを実施しており、全部局から一律に徴収している。平成18年度の徴収額は約34,000千円であった。

なお、オーバーヘッドした経費は、平成19年度以降、寄付金獲得のための大学ブランドイメージ向上方策等に充当した。

各事業年度における資金運用方針に基づいて、資金運用を行った。

具体的には、運用期間及び運用金額別に、複数の安全な金融機関における運用商品及び運用利率を調査し、有利な金融機関、有利な運用商品で資金運用を行った。運用益については、学生サービスの充実等に充当した。

(運用実績)

平成18年度運用益	30,088千円
平成17年度運用益	9,706千円

ともに、金融商品の比較調査を行い、運用益の増加に努める。また、教育・研究の活性化を図るため、全学的な財源として活用する。

「教育研究プログラム戦略本部」を設置し、プロジェクト研究教員希望調査を分類整理して、プロジェクト研究分野、プロジェクト研究教員、プロジェクト研究課題を決定し、選抜した教員で構築された「プロジェクト研究組織」において、学内COEの採択、文部科学省特別教育研究経費の要求、研究・実験スペースの確保、ポスドク等の人的支援等を中心的に推進していくとともに、推進状況を検証し、支援状況、改善策の検討を実施する。

III (平成19年度の実施状況)
 【120-1】
 特別配分経費(学内COE経費)を措置したプロジェクトについて、競争的資金等の獲得に向けて戦略的に対応できるよう、毎年進捗状況等を検証し、事業評価を行うこととした。

学長裁量経費については、20年度に向けて予算の増額を図るとともに、恒常的に必要な経費の部局運営費化(学長裁量経費で措置せず、部局運営費に組み込み。)を進め、より戦略的なトップマネジメントが行えるよう見直しを行った。

また、特別配分経費(学内COE経費)のうち、研究支援経費については、20年度から新規プロジェクトの公募を廃止し、より戦略的に対応できるよう取扱いを変更する予定である。

III 【120-2】
 平成19年3月の役員会において承認を得た「平成19事業年度資金運用方針」に基づいて、資金運用を行なった。

具体的には、昨年度に引き続き、運用期間及び運用金額別に、複数の安全な金融機関における運用商品及び運用利率を調査し、より有利な金融機関、運用商品による資金運用を行なった。

(運用実績)

平成18年度運用益	30,088千円
平成19年度運用益	73,463千円

また、運用益については、教育研究環境の整

	<p>【120-3】 教育を主業務とする「教育研究組織」と研究を主業務とする「プロジェクト研究組織」に分離する教員組織再編方針に基づき、企画・総務担当理事、教育・学生担当理事、学術研究・情報担当理事及び財務・施設担当理事等の関係役員によるワーキングを立上げ、大学が推進する重点プロジェクト研究への具体的支援についての具体的方策を作成する。《236》</p>	<p>III 備及び学生サービスの向上を図るべく予算配分を行い、全学的な財源として活用した。</p> <p>【120-3】 企画・総務担当理事、教育・学生担当理事、学術研究・情報担当理事及び特命理事によるワーキングを設置し、全学教員に対して、プロジェクト研究教員への希望調査を実施した。今後、この調査を分類整理し、プロジェクト研究分野、プロジェクト研究教員、プロジェクト研究課題を決定、さらに岡山大学が推進する重点プロジェクト研究を決定し、学内COEの採択、文部科学省特別教育研究経費の要求等の支援材料とすることとした。 また、これらを含め全学的に一体となって教育の高度化及び研究の活性化を戦略的に推進するため、「教育研究プログラム戦略本部」を平成20年度に設置することとした。</p>	
<p>6) 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【121】① 法務、企業経営等の専門家を登用するなど、大学運営に学外の意見を積極的に反映させる。また、そのための仕組みを確立する。各学部は、外部有識者等の意見を積極的に取り入れる等により、部局の運営改善を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 大学運営に学外の意見を取り入れるため、法人化当初の平成16年4月に企業経営者を非常勤理事として登用し、役員が交代した平成17年6月には、別の企業経営者を非常勤理事として登用した。 また、毎年実施している部局の人事関係事情聴取において、専門家の登用が必要な部署・専門分野の把握に努めており、特殊性が認められれば、一般の統一的な試験採用によらず、個別に選考採用することとしている。 【平成16年度】研究推進・産学官推進機構(知的財産本部)に企業から知的財産マネージャー1名、医学部・歯学部附属病院に企業から病院長補佐1名 【平成17年度】医学部・歯学部附属病院に社会福祉士資格取得者1名、診療情報管理士資格取得者2名 【平成18年度】学生支援センターキャリア支援室及び環境理工学部キャリア・サポート室に民間から就職担当教員2名</p>	<p>総務・企画部を中心として、専門家の登用など大学運営に学外の意見を積極的に反映させるための方策として、外部有識者の登用を推進する。</p>
	<p>【121-1】 専門家の登用が必要とされる部署・専門分野等について引き続き検証し、外部有識者の登用を推進する。《237》</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【121-1】 引き続き、大学運営に学外の意見を取り入れるため、企業経営者を非常勤理事として登用した。 また、中国経済産業局との人事交流により、産学連携の経験、中小企業施策への知見、中小企業との豊富な接点を持つ実務家を研究推進・産学官連携機構へ教員として受入れた。</p>	

		<p>さらに、岡山県の教育関係職員の定年退職者を特別契約職員（特任）制度により、大学院教育学研究科の専任教員として雇用し、その専門性を活用して大学院（教育学研究科）の充実に図った。</p> <p>学生支援センターには、キャリアデザインの専門家1名を准教授として採用し、就職活動を中心とした学生相談サービスの充実に図った。</p>	
<p>7) 内部監査機能の充実に関する具体的方策</p> <p>【122】① 岡山大学の業務と財務を適切に実施するため、運営諸活動の遂行状況を公正かつ客観的な立場で検討等を行い、これに基づき改善のための助言・勧告を行う機能を持った法人監査室を置くなどにより、適切で実効ある内部監査システムを構築する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>本学の業務全般を対象に内部監査を実施する法人監査室を学長直属の組織として設置し、次の活動を行った。</p> <p>①内部監査をより効果的とするため、監事と法人監査室との協同監査</p> <p>②毎年度、協同監査計画を策定し、監査を実施</p> <p>③監査報告書を学長に提出するとともに、役員会へ報告及び部局長等へ通知並びに本学ホームページへ掲載して学内へ周知</p> <p>④平成16年4月に制定した監査要領を見直し、平成17年4月に内部監査規程を制定した。</p> <p>⑤平成18年3月に「法人監査室が行う内部監査のあり方について」を取り纏めた。</p> <p>【年度計画以外の取組】</p> <p>①監査の報告・検出事項についての情報交換を密に行うため、財務・施設担当理事、監事、会計監査人及び法人監査室とによる四者協議会を実施した。</p> <p>②内部監査の取組状況及び懸案事項等についての意見交換を行うことを目的とする中国四国地区国立大学法人内部監査部門会議に出席した。</p>	<p>法人監査室は、監査業務を機能的かつ効果的に展開し、監査結果が業務の改善・効率化など、大学運営に活用されるよう推し進めるとともに、第一期中期計画で構築した内部監査システムの機能・効果について検証し、第二期中期計画における内部監査機能の一層の強化に繋げる。</p>
	<p>【122-1】</p> <p>法人監査室は、監査業務を機能的かつ効果的に展開し、監査結果が業務の改善・効率化など、大学運営に活用されるよう推し進める。《238》</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【122-1】</p> <p>平成19年度の内部監査は、前年度までと同様に、能率的な監査の実施、被監査部局の監査対応に伴う負担軽減等を勘案し、かつ監査効果をより高めるため、監事と法人監査室が連携協力して行う協同監査によるものとし、平成19年9月下旬から平成20年2月上旬を監査期間として、監査計画に基づき、順次実施した。</p> <p>1. 監査計画は、学長が定めた監査実施事項に基づいて次の項目で策定し、学長の承認を得た後、平成19年8月下旬に被監査部局等の責任者へ通知した。</p> <p>1) 監査テーマ</p> <p>①学生就職支援の取組状況</p> <p>②外部資金獲得の取組状況</p>	

		<p>③事務情報化の取組状況</p> <p>2) 内部牽制等の状況確認</p> <p>3) 科学研究費補助金等外部資金の監査</p> <p>4) 会計監査（監事所掌分）</p> <p>2. 監査結果に基づく、「平成19年度監査報告書」を平成20年3月下旬に学長へ提出した。また、これを役員会に報告するとともに、部長等へ通知及び本学ホームページに掲載して学内へ周知し、大学運営に反映させることにより、業務の改善・効率化に資することとした。</p> <p>3. 平成18年度の内部監査において改善等を求めた事項について、平成19年7月上旬に該当部署・部局に改善への取組状況の中間報告を求め検証するとともに、改善状況等の最終報告を平成20年1月下旬に求めて対応状況を確認した。</p> <p>なお、この対応状況は、平成19年度監査報告書に「前年度監査結果の対応状況等」として収載した。</p> <p>【年度計画以外の取組】</p> <p>①監査の報告・検出事項についての情報交換を密に行うため、財務・施設担当理事、監事、会計監査人及び法人監査室とによる四者協議会を実施した。</p> <p>②内部監査の取組状況及び懸案事項等についての意見交換を行うことを目的とする中国四国地区国立大学法人内部監査部門会議（意見交換会）に出席した。</p>	
<p>8) 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策</p> <p>【123】① 新国立大学協会（仮称）の共同事業に参画するなど、国立大学法人間の共同業務についての連携を推進する。</p>	IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>中国・四国地区の国立大学法人間において、「学長会議」を始め諸会議を通じ、各大学間の共通事項である下記事項について連携・協力を図っている。</p> <p>①事務系統一試験、②技術職員研修、③係長研修、④労務管理・マネジメントセミナー、⑤大学図書館フレッシュ・パーソン・セミナー、⑥給与制度・退職手当制度研修会、⑦人件費削減説明会、⑧「給与構造の改革」、「新人事・給与システムの導入」についての意見交換</p> <p>文部科学省と国立大学法人とで設置した合同検討チーム（旅費業務）に参画し、より良い財務マネジメントの実現の可能性に向けた調査研究を行った。この結果を基に、本学の旅費業務の見直しを行うため、平成18年9月に「旅費業務見直しに係る検討会」を発足させ、11月に中間報告を取りまとめた。</p> <p>（平成19年度の実施状況）</p>	<p>引き続き中国・四国地区で開催される理事・事務局長会議、総務部課長会議及び労務管理連絡会等において、各大学の当面の課題について、意見交換や承合事項などにより、情報を共有する。</p> <p>引き続き国立大学法人等職員採用試験（パンフレット作成、第一次試験）及び各種研修を中国・四国地区の国立大学法人等と共同して実施する。</p>

<p>【123-1】 引き続き、中国・四国地区国立大学法人等総務部課長会議及び労務管理連絡会に関係者を出席させ、共通の課題について意見交換し、情報の共有化を図る。《239》</p>	IV	<p>【123-1】 9月に開催された中国・四国地区国立大学法人等総務部課長会議及び労務管理連絡会に関係者が出席し、総務業務及び人事業務における共通の課題について意見交換や情報交換を行った。また、本学から総務部課長会議の承合事項として「懲戒処分手続きについて」を提出し、各国立大学法人等の状況について確認し、意見交換を行った。 また、学長が、国大協委員（21世紀の国立大学を考える委員会委員、大学評価委員会委員）に就任し、国立大学法人間の共同業務についての連携を推進した。</p>		
<p>【123-2】 国立大学法人等職員採用試験及び各種研修を中国・四国地区の大学法人と共同して実施する。《240》</p>	IV	<p>【123-2】 中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験の第一次試験を平成19年5月に行い、合格者の中から岡山大学で第二次試験を実施し、事務職員等を採用した。 また、広島大学にある試験採用試験事務室業務への各大学の応援態勢を見直し、平成20年度以降、中国地区及び四国地区から各1名を2年間派遣し、共同業務が一層推進されることとなった。 中国・四国地区の大学と共同（持ち回り）で、「技術職員研修」、「係長研修」、「会計事務研修」、「労働安全衛生協議会」など、専門分野別階層別研修等を実施した。岡山大学で実施した研修はなかったが、各研修に研修生を参加させた。</p>		
		ウェイト小計		

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標	1) 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する基本方針 各々の教育研究組織が、総合大学という位置付けの中でどのような基本的役割を果たすのかを再認識し、あるべき教育研究組織の編成や見直しのためのシステムへの改善を図る。
	2) 教育研究組織の見直しの方向性に関する基本方針 教育研究活動の個性化と質的向上を図り、国際競争力のある大学づくりを実現するための組織編成への改善を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年 期 度	中 年 期 度
1) 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 【124】① 教育内容・教育プログラムの改善、重点研究・共同研究等の推進等、教育研究の見直しを立案する専門部門の強化などにより、総合大学の本来的な機能が十二分に発揮できる体制を確立する。	/	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 法人化とともに設置された研究推進・産学官連携機構（知的財産本部）（3部門制）を、大型研究費獲得の増強や産学官連携活動のさらなる促進を目的として、4本部（研究推進本部、産学官連携本部、知的財産本部、社会連携本部）体制として、各本部長に専任教員を充て、事務組織と教員組織の連携の促進と活動の機動性を図る組織改革を平成18年4月に実施した。 さらに、研究推進機能の向上に向けて、研究推進本部のベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを「新技術研究センター」に、そして産学連携本部の地域共同研究センターを「産学官融合センター」にそれぞれ平成18年4月から改組し、組織活動の活性化を図っている。 法人化とともに設置された教育・学生支援機構（4部門制）のもとに、平成18年度に新たに「スポーツ教育センター」及び「学生支援センター」を設置し充実を図った。さらに、平成18年4月、教育改革及び学生支援充実を推進することを目的に「教育戦略チーム」を設置し、教養教育、学部専門教育、大学院教育それぞれについて学内外から情報を収集し、学部横断型少人数初年次教育に関わる提言等を行った。	「教育・学生支援機構教育戦略チーム」において、引き続き、学部横断型新教養教育プログラムの提案、大学院教育に関する取組強化及び短期達成課題と中期達成課題に分けた上での確実な成案化等について検討し、チーム運営の充実を図るとともに本学の教育改革・学生支援の充実を図る。		
			(平成19年度の実施状況) 【124-1】 教育・学生支援機構教育戦略チームの構成員については、検討の結果現状維持とし、4月以			

	<p>メンバーの増員及び会議の月例化を行い、学部横断型新教養教育プログラムの提案、大学院教育に関する取り組み強化及び短期達成課題と中期達成課題に分けた上での確実な成案化等について検討し、チーム運営の充実を図るとともに本学の教育改革・学生支援の充実を図る。 《241》</p>	<p>降月例会議を11回（8月を除く）開催して、新たな提案として「教養教育主題科目支援プログラム」のプロジェクトを立ち上げた。本プロジェクトは、担当教員が院生を授業の企画段階から一緒に授業作りを行うことにより、新規性に富み教育の質を高める工夫を盛り込んだ授業を開講しようとするもので、主な支援はTAに準ずるGA（グラデュエートアシスタント）の人的サポートであり、将来的にはTAの改革に繋がることが想定される。本プロジェクトは全学に公募をかけ5件を採択し、11月から2月の間に、授業担当教員と大学院生と協働して授業づくりが行われ、開講準備が整えられ、併せて実施報告書の提出を求め、実施結果を検証した。 また、その検証結果、「岡山」をテーマとする大学院教養教育科目の開講、その他岡山大学独自の教育プログラムのプラン及び本チームの活動報告を取りまとめ、次年度に向けた課題等を継続して検討している。</p>	
<p>2) 教育研究組織の見直しの方向性に関する具体的方策 【125】① 教員配置方法の転換等を図るなど、教育・研究活動において機動性、競争性、戦略性に富んだ組織（体制）づくりが可能となるシステムを構築する。</p>	<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度以降の部局毎の教員配置を標準定員と特定定員に分けて一元管理するという基本方針に基づき、標準定員オーバ一分と特定定員の10%を重点教員とし、重点部署に配置している。 役員政策懇談会では、大学の財政基盤の安定化、社会に貢献できる大学を目指し、「岡山大学を取り巻く状況変化に対応する組織再編（案）」として取りまとめ学内に提案した。 この提案で、教育を主務とする組織と研究を主務とする組織へ再編することのシミュレーションを実施し、「教育研究組織の再編～教育を主務とする教員組織と研究を主務とする教員組織～」として取りまとめ学長に答申し、これを学長は教育研究評議会に諮問し、その審議意見を踏まえ、教員組織を、教育を主業務とする「教育研究組織」と研究を主業務とする「プロジェクト研究組織」に分離することの提言を全構成員に対して行った。</p>	<p>平成20年度においては戦略的に全学管理するためのプロジェクト研究分野の決定、研究課題の選定、適任教員の選考を実施し、専ら研究を主業務とする「プロジェクト研究組織」を形成する。また、教育と個別研究を行う「教育研究組織」とに再編するため、この実現に向けた中心的な推進組織として学長を本部長とする「教育研究プログラム戦略本部」を設置する。 平成21年度においては「教育研究組織」が実施した新たな教育システムを検証するとともに改善を検討する。決定したプロジェクト研究分野、研究課題、適任教員の「プロジェクト研究組織」の研究状況の検証と支援策の改善を検討するとともに「教育研究プログラム戦略本部」の推進業務を検証する。</p>
	<p>【125-1】 教育を主業務とする「教育研究組織」と研究を主業務とする「プロジェクト研究組織」に分離する教員組織再編方針に基づき、企画・総務担当理事、教育・学生担当理事、学術研究担当理事及び財務・施設担当理事などの関係役員によるワーキングを立上げ、教員組織を具体的に</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【125-1】 企画・総務担当理事、教育・学生担当理事、学術研究・情報担当理事及び特命理事によるワーキングを設置し、全学教員に対するプロジェクト研究教員への希望調査を実施した。今後、この調査を分類整理し、プロジェクト研究分野、プロジェクト研究教員、プロジェクト研究課題を決定した上で、岡山大学が推進する重点プロ</p>	

	編成する。《242》		
<p>【126】② 本学の大学院（文化科学研究科，医歯学総合研究科，自然科学研究科）を中心として，卓越した研究者養成の目標を掲げて教育の充実を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文学研究科・法学研究科・経済学研究科及び文化科学研究科の統合・再編を早期に行うことにより，学際性と総合性を強化して，視野の広い高度専門職業人や研究者を育成する。 ・医歯学総合研究科に薬学系を含めた医歯薬学総合研究科及び保健学研究科（後期課程）を早期に設置し，課題探求能力と問題解決能力のある全人的医療人の育成を担う。 ・早急に大学院自然科学研究科の組織改組を行い，国際的に通用する優れた人材の養成と先進的研究の促進を図る。 ・総合的学術目標である「自然と人間の共生」に根差した，循環型社会の構築に資する学問追究の場としての環境総合大学院を構想・整備する。 ・大学院連合学校教育学研究科については，構成大学間で今後とも，組織の拡充・整備を図る。 	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成16年度 <ul style="list-style-type: none"> ・文学研究科，法学研究科及び経済学研究科を統合・再編し「文化科学研究科博士前期課程」を設置 ○平成17年度 <ul style="list-style-type: none"> ・医歯学総合研究科へ自然科学研究科から薬学系を組み入れ「医歯薬学総合研究科」を設置 ・保健学研究科に博士後期課程を設置 ・自然科学研究科を改組するとともに，新たに「環境学研究科（博士前期・後期課程）」を設置 ○平成18年度 <ul style="list-style-type: none"> ・自然科学研究科（博士後期課程）に，先端基礎科学専攻内の惑星物質科学講座を母体とした新たな「地球物質科学専攻」を設置するため，専攻設置の概要を作成して，大学設置・学校法人審議会へ事前伺いを提出し，結果示達を受け，文部科学大臣へ平成19年4月設置の報告を行った。 	年度計画は作成しない。
	<p>【126-1】 19年度は年度計画なし。</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【126-1】</p>	

【127】③ 高度専門職業人の養成に力を注ぎ、社会的要請度の大きい大学院法務研究科等の専門職大学院の設置・充実に積極的に取り組む。

III

(平成16～18年度の実施状況概略)

- 平成16年度
 - ・法曹養成を目的とした「法務研究科（専門職学位課程）」を設置するとともに、同研究科の学生に対するクリニック・エクスターンシップ等の実務教育の充実を図るために、岡山弁護士会との連携の下に平成17年3月に「岡山リーガルクリニックいちょう並木法律事務所」を学内に開設
 - ・教育学研究科に「教育組織マネジメント専攻（修士課程）」を設置
- 平成18年度
 - ・文化科学研究科（博士前期課程）の既存の経営政策科学専攻を廃止し、公共性及び公共財の観点から政策評価や政策立案ができる高度の専門能力を持った人材等の養成を目的に、「公共政策科学専攻」を、また、企業組織の中で自ら諸課題を見つけて、論理的な解決法を提示し、実行することによって地域の活性化に寄与できる地域密着型の企業人で経営問題に精通した専門的職業人の養成を目的に、「組織経営専攻」を設置するとともに、当研究科が人文・社会科学の分野において複合的・学際的な取組を行っていることを明示するために、「社会文化科学研究科」へ名称変更した。
 - ・教育学研究科では、教育現場で直面する諸問題に対応できる実務家教員を養成する専門職学位課程の設置を検討し、その結果、平成20年4月に教育学研究科「教職実践専攻」を開設する方向で取り組むこととして、役員会等の学内承認を得た。
 - ・医歯薬学総合研究科に修士課程の専攻とは別に公衆衛生に係る専門職学位課程の専攻を検討した結果、公衆衛生の専門職を育成するプログラムを作成し、博士課程にコースを設置し、試行的教育を試みることにした。
 - ・法務研究科の学年進行による学生数の増加に伴う学生自習室の確保、研究科修了生の新司法試験の受験支援等のため、既存建物（他学部共用）にスペースを確保し自習室等を整備した。

年度計画は作成しない。

【127-1】

教育学研究科内に従来の修士課程の専攻とは別に、教育現場のニーズに直接応えうる高度専門職業人養成に特化した組織として、岡山県及び近隣地域における教員養成の中核的大学院としての役割を

III

(平成19年度の実施状況)

【127-1】

大学院教育学研究科へ教職大学院「教職実践専攻」設置することを計画し、文部科学省へ設置計画書の提出を行い、平成20年度設置が認められた。
教職実践専攻は、専任教員14名（内6名が実

	<p>果たす学校支援機能を有する教職大学院を設置（平成20年度4月開設予定）するための準備を行う。《243》</p>		<p>務家教員），兼任教員11名により組織し，入学定員は20人とした。今日の教育課題や教育事象について実践と理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる高度教育実践力を育成し，専ら高度専門職業人である教員の養成と研修のための教育を行う専門職大学院としてのカリキュラム，教育体制を構築するものである。</p>		
<p>【128】④ 社会環境の変化に対応し，必要に応じて学部等教育研究組織の見直し及び改組転換を図る。</p>	<p>III</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ○平成16年度 ・法学部第二部を改組して「法学部法学科夜間主コース（修業年限4年）」を設置 ・経済学部第二部を改組して「経済学部経済学科夜間主コース（修業年限4年）」を設置 ・医学・歯学・工学を融合した医歯生体工学分野の研究を推進するため「医歯工学先端技術研究開発センター」を設置 ・グローバルな環境問題と循環型社会の構築の研究を推進するため「廃棄物マネジメント研究センター」を設置 ○平成18年度 ・教育学部は，教員需要の増加に早急に対応し，実践的指導力の育成の重視，新たな教員養成理念に基づく特色あるカリキュラムを開発し実施するため，総合教育課程を廃止し，入学定員を学校教育教員養成課程に集結する改組を実施 ・薬学部は，薬剤師養成の修業年限が6年とされたことに伴い，薬学の研究機関及び製薬会社等における研究者を育成する4年制と前述の6年制コースに改組し，総合薬学科（4年制）を廃止し，薬学科（6年制）及び創薬科学科（4年制）を設置</p>	<p>大学院自然科学研究科地球物質科学専攻（博士後期課程）を改組し，地球惑星科学の5年間コースの研究者を養成する地球惑星物質科学専攻（5年一貫制博士課程）を設置する検討を行う。</p>	
	<p>【128-1】 19年度は年度計画なし。</p>		<p>（平成19年度の実施状況） 【128-1】</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期 目 標	1) 人事評価システムの整備・活用に関する基本方針 岡山大学の人的資源をより有効に活用し、教育研究活動の一層の活性化が図れる人事評価制度の改善を図る。
	2) 柔軟で多様な人事制度の構築に関する基本方針 教育・研究等の更なる発展を目指した柔軟で多様な人事制度の構築を目指す。
	3) 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する基本方針 教員人事の流動性・多様性を高め、教員組織の活性化を図る。
	4) 外国人・女性等の教員採用の促進に関する基本方針 外国人教員・女性教員採用促進のための人事運営上の配慮や条件整備を図る。
	5) 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する基本方針 優秀な人材の確保や職員の資質の維持、向上、組織の活性化等につながる事務職員等の人事制度への改善を図る。
	6) 中長期的観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する基本方針 「人事、財務、施設」の全学共有化を確立し、教育・研究のレベルアップ、競争力強化及び個性の発揮の実現を目指す。

中期計画	平成19年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト		
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
1) 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【129】① 教員の個人評価制度の活用や、職員に対する業務評価制度の活用など、厳正な教職員の評価により、業績を適切に反映することのできる人事評価システムを構築する。		IV		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 事務系職員の人事評価は、平成16、17年度に実施した「業務改善目標評価制度（試行）」により評価結果を勤勉手当の成績率に反映させ、この試行結果を踏まえ平成18年度からは「事務系職員人事評価制度実施要項」を制定し、勤勉手当及び平成19年1月昇給に評価結果を反映させた。</p> <p>学術上の表彰又は職務に対する高い評価を受けた教育職員に対してインセンティブを付与することとし、平成17年4月14日付けで「国立大学法人岡山大学職員の勤勉手当支給基準」を改正した。この基準により、平成16年1月2日～平成17年3月31日を選考対象期間として、高い評価を受けた教育職員を、平成17年6月期の勤勉手当における優秀者としてインセンティブを付与した。</p> <p>人事評価制度検討委員会において、全職種共</p>	<p>全教職員の人事評価の実施結果を検証し、必要な改善を行う。</p> <p>なお、教員人事評価にあっては、教員個人評価との整理統合を図り、教員活動評価の中で、その評価結果を活用して行う給与査定として実施する。</p> <p>さらに全職員に導入後3年目となる人事評価について、得られた効果等を検証し、さらなる改善を検討する。</p>		

		<p>通の人事評価の基本方針を検討し、当該検討結果をもとに、「国立大学法人岡山大学職員人事評価実施規程」を制定し、平成18年10月に施行した。併せて、大学教員の人事評価に係る評価項目の標準モデルなどを検討し、当該検討結果をもとに、「国立大学法人岡山大学大学教員人事評価実施要項」を制定し、平成18年10月に施行。平成18年12月に、全学人事評価委員会は各評価単位毎の評価項目等を承認した。また、平成19年2月に、津島地区で2回、鹿田地区で1回、人事評価に係る全学説明会を開催して教員に周知し平成19年度から実施することとした。</p>	
	<p>【129-1】 全教職員の人事評価を本稼働し、給与への反映を行うとともに、評価の精度を高めるための見直しを行う。《244》</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【129-1】 年度当初に組織目標を設定し、教員については部局長から、学長ヒアリングを実施した。6月には、人事評価の実施にあたっての問題点等について、意見交換会を開催した。 中間評価は、10月に組織目標に係る中間評価査定を、11月に個人評価に係る中間評価査定を実施し、評価結果を勤勉手当、査定昇給に反映した。 最終評価は、事務系職員は2月に組織目標の達成状況を評価し、3月に個人目標の達成状況を評価した。教員は、3月末日に達成状況が数値化され確定するため5月に組織目標の達成状況を評価し、最終評価結果は6月期勤勉手当に反映させる。 なお、教員人事評価については、平成16年度に実施した「教員の個人評価」との整理統合について検討を行い、平成20年度に「教員活動評価」としてそれぞれの特性を生かした評価を実施することとなった。</p>	
<p>2) 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【130】① サバティカル制度の導入の検討など、国内外を問わず、優秀な人材を獲得するために、教育、研究、管理運営等に適切に対応できる人事システムを構築する。</p>		<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) サバティカル制度は、文学部が平成16年5月に、経済学部が平成17年4月に導入し、所属が大学院社会文化科学研究科となった平成18年度以降も、同研究科において引き続き実施した。 退職者を活用するため、名誉教授等のうち、教育活動及び研究活動に無報酬で従事することを希望する者で学長が必要と認めた者に対し、岡山大学特命教授の名称を付与することにより、本学の教育研究活動の活性化及び充実・発展を図ることを目的とした「特命教授制度」を導入した。 オーバードクター等若手研究者を外部資金で契約職員として雇用できるよう契約教員就業規則を一部改正した。</p>	<p>柔軟で多様な雇用形態の構築を行うため、特別契約職員（特任）制度の活用促進を行い、大学院教育学研究科に、昨年度に引き続き特別契約職員（特任）による教員採用を行い、さらに、中国医科大学・新陽の本学事務所所長及びダラット大学（ベトナム）派遣教員の職を特別契約職員教授（特任）として雇用することを検討する。 新たな要請に基づく雇用制度に対しては、特別契約職員（特任）制度での対応ないし</p>

			<p>従来の雇用制度の改正で対応する。</p>
	<p>【130-1】 特別契約職員（常勤）の他に、特別契約職員（特任）の制度を設け、従来の特別契約職員の条件に幅を持たせ様々な需要に対応できる制度に改正し、優秀な人材の確保を図る。 併せて、契約職員就業規則を改正し、契約職員にも、大学が必要とする範囲で教授会等の大学運営に加わることを認める。《245》</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【130-1】 岡山県の教育関係機関の退職者・本学定年退職教員等を、平成19年4月1日付けで教育学部の特別契約職員教授（特任）として7名雇用した。この7名は、専任教員として教授会に参画し、大学運営に当たることとした。 特別契約職員（特任）制度設計時に計画した以外のポストとして、新たに平成19年11月1日付けで教育学部に、教育学部及び大学院教育学研究科における専門職大学院等教育推進特別プログラム『真に課題能力を育てるカリキュラム開発』にかかる特別契約職員教授（特任）を雇用した。</p>	
<p>3) 任期制・公募制の導入など 教員の流動性向上に関する具体的方策 【131】① 任期制の拡充、公募方法の見直し、公募対象範囲の拡大等を実施することにより、教員人事の流動性・多様性を高める。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 教員採用は、「国立大学法人岡山大学教員の選考基準に関する規則」の中で公募を原則とし、公募要領を関係機関に配布すると同時に、ウェブサイトへ全学教職員募集情報ページを立ち上げ掲載し、広く国内外へも公表している。 任期制に関しては、他大学における導入状況調査や学内アンケートを実施した結果、任期制の問題点として優秀な若手研究者の確保が困難になるとの指摘があったが、平成19年度の教員の職名変更に向けて、部局にて助教につき再審査制度導入を検討した結果、例えば資源生物科学研究所が平成19年4月1日から全教員に任期制を適用する等、特定の部局において任期制の拡充が行われた。 特別契約職員の活用の推進に関しては、平成18年度中に、従来の日々雇用職員（研究員）から任期付教育職員採用へのシフトを行った。 新たに特別契約職員（特任）の制度を設け、平成19年度から実施することとし、教員人事の流動性・多様性に対応できるようにした。</p>	<p>教員人事における公募の実施状況の調査を行い、併せて、公募の取扱いに対する部局基準の確認検証を行うとともに、その結果を踏まえつつ公募の実施状況を把握しながら、更なる公募の促進方法を検討し、教員人事の流動性・多様性を高める方策を検討する。</p> <p>教員の流動性の向上を図るため、特別契約職員（特任）制度の活用促進を行い、任期付き雇用ポストを増加させることにより教員の流動性の向上を図る。</p>
	<p>【131-1】 引き続き、公募を原則とした研究者採用を進め、本学HP上でも公募情報を公開し広く有能な研究者獲得を推進する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【131-1】 本学ウェブサイト上で公募情報を公開し広く有能な研究者獲得を推進するため、以下の対応を行った。</p>	

また、従来の任期制に加え、再審査制を含めた任期制の導入について検討する。
《246》

【131-2】
任期制拡充の方針から、教員人事の流動性・多様性を高める課題を重点に、特別契約職員（常勤）の他に、新たに特別契約職員（特任）の制度を設ける。
《247》

- ①教員が所属する9部局、8センターの人事担当者に対して教員公募に係る情報公開の実態聴取を実施した。その結果、ほぼ90%近くでHPへの掲載が確認された。未実施の部局に対しては、HPへの掲載による情報公開を指導し、100%実施を目指すこととした。
- ②教員の人事は、学長宛協議し、学長の了承が得られ次第行っているが、その際、人事課教員人事担当から部局人事担当へ、岡山大学HPへの掲載を行うように依頼することとした。

任期制については、平成20年度から大学院法務研究科の実務家教員を大学の教員等の任期に関する法律における「流動部門所属教員」に位置付けて任期を付すこととした（再任可）。なお、岡山大学における任期付き教員で再任可の者については、再審査を経た上で再任することとしている。

IV 【131-2】
常勤職員以外で、教授・准教授・講師・助教の職名により任期付きで職員を雇用するために、常勤職員の制度に準拠した特別契約職員（常勤）の制度を導入していたが、さらに新たに特別契約職員（特任）の制度を設けた。
この特別契約職員（特任）は、大学の教育・研究戦略上学長が特に必要と認めた契約職員で、年齢・給与等の規制を超えて個別の事情に対応するという特殊な制度であり、従来の給与制度をそのまま適用することが当該雇用に適さない場合に適用する。給与は年俸制とし、雇用経費にも制限を設けていない。
なお、併せて、特別契約職員は大学の管理運営に参画できないことになっていた点を改め、学長が特に認めた場合は、大学の管理運営に参画できることとした。
以上により、任期付き教員の様々な雇用ニーズに対応することが可能となり、任期付き教員の雇用を増やした。
特別契約職員（特任）は、平成20年3月1日現在で8名、特別契約職員（常勤）は、平成20年3月1日現在で70名雇用している。
岡山県の教育関係機関の退職者・本学定年退職教員等を、平成19年4月1日付けで教育学部の特別契約職員教授（特任）として7名雇用。この7名は、専任教員として教授会に参画し、大学運営に当たっている。
特別契約職員（特任）制度設計時に計画した以外のポストとして、新たに平成19年11月1日付けで教育学部に、教育学部及び大学院教育学

		<p>研究科における専門職大学院等教育推進特別プログラム『真に課題能力を育てるカリキュラム開発』にかかる特別契約職員教授（特任）を雇入れた。</p>	
<p>4) 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 【132】 ① 教育・研究の国際化や高度化、国際貢献を推進するため、公募要領の見直し等による体制の整備を行い、外国人教員を積極的に登用すると同時に、男女平等化社会を視野に入れた女性教員の受入れも促進する。</p>	<p style="text-align: center;">III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に実施した外国人教員及び女性教員の採用に関するアンケート結果をふまえ、外国人・女性からの応募の機会を増やすことによりこれらの者の採用を増やす方策を取ることとし、平成18年4月から運用を開始した教員公募情報公表ウェブサイトの活用を促進した。 小学校就学前の子の養育及び家族の介護を行う必要がある職員が働きやすい環境となるよう、業務の正常な運営に支障がない場合に限り、職員からの申請により、1日の勤務時間8時間は変更せず、始業時刻及び終業時刻をスライドする制度を導入した。 また、保育施設の設置について、複数の大学における当該施設の設置形態等について調査を行うとともに、学内において保育施設の必要性について調査を行った。これら調査結果に基づき、平成19年度以降向こう3年間の一般事業主行動計画を策定し、その1つの特色として津島地区の事業所内託児施設設置の検討を盛り込んだ。</p>	<p>「外国人教員及び女性教員の雇用に関する基本方針」の策定を検討し、その結果に基づき、外国人・女性等の教員の更なる促進方法を検討する。 また、公募に関しては、ポストによって、ネイチャー、サイエンスなどの著名学術誌に公募を掲載するなどの検討を行い、国際公募の促進を進め、外国人教員の雇用促進を図る。</p> <p>次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を着実に推進し、子を持つ職員に対する職場環境の整備に努めることで、男女平等化社会を視野に入れた採用活動の促進を支援する。具体的には、津島地区での学童保育の実施に関するアンケート結果を基に対応を検討し答申（案）を策定する。また、鹿田地区の保育施設の運営体制の充実方策を検討し可能な限り実現を目指す。</p>
	<p>【132-1】 外国人・女性からの応募の機会を増やすことによりこれらの者の採用を増やすため、引き続き教員公募情報公表のために立ち上げた本学HPのウェブページの活用を促進する。《248》</p>	<p style="text-align: center;">III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【132-1】 外国人・女性からの応募の機会を増やすことによりこれらの者の採用を増やすことを狙いとして、教員公募情報公表のために立ち上げた本学HPのウェブサイトの活用を促進するため、次の対応を行った。 ①教員が所属する9部局、8センターの人事担当者に対して教員公募に係る情報公開の実態聴取を実施した。その結果、ほぼ90%近くでHPへの掲載が確認された。未実施の部局に対しては、ウェブサイトへの掲載による情報公開を指導し、100%実施を目指すこととした。 ②教員の人事は、学長宛協議し、学長の了承が得られ次第行っているが、その際、人事課教員人事担当から部局人事担当へ、岡山大学ウェブサイトへの掲載を行うように依頼することとした。</p>	
	<p>【132-2】 鹿田地区の保育施設の充実を図るため、「院内保育所なかよし園の運営を考えるWG」において、引き続き、同施設の</p>	<p style="text-align: center;">III</p> <p>【132-2】 鹿田地区「院内保育所なかよし園」の改善の取組としては、毎年度、遊具の充実や設備の補修・整備等を行っており、さらに平成19年度か</p>	

	<p>構成員や運営方法について検討し改善を図る。</p> <p>また、津島地区については、学童保育施設の必要性について検討するとともに、次世代育成行動計画を策定し実施に向けて努力する。《249》</p>		
<p>5) 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【133】① 各分野ごとに業務に精通した専門職種を置くなど、事務職員の専門能力の向上を図るため、専門性を重視した職種を新たに設定するとともに、事務・技術系職員研修等の活用や民間研修や外国語研修などにより、研修制度の一層の拡充・整備を行う。また、他大学との人事交流については、関係機関等との調整を図りつつ、制度設計の検討を行う。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>専門能力者の採用に関しては、「国立大学法人岡山大学に勤務する事務職員、技術職員及び図書職員の選考試験の実施に関する要項」により、法人等職員採用試験によらず、必要資格等の要件を定め選考採用が可能とした。</p> <p>また、特殊能力者の処遇については、現時点では一般職員と同様の取扱としているが、採用数が増加すれば状況に応じて検討することとした。</p> <p>【採用例】臨床心理士（保健環境センター）、メディカルソーシャルワーカー及び診療録管理士（附属病院）</p> <p>事務系職員の専門能力の向上、民間企業の経営手法、サービス向上等の知識習得のため各種研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間派遣研修（H18年度：3社へ4名） ・外国語研修及び基金による海外派遣研修（H16年度1名、H17年度1名、H18年度1名） ・経営協議会学外委員によるスキルアップセミナー（H17年度1回、H18年度4回） ・中国・四国地区国立大学法人係長研修及び技術系職員研修 <p>人事交流に関しては、広島大学、山口大学、香川大学の国立大学法人間及び日本学生支援機構、公立学校共済組合など9機関の計12機関と交流を行っている。また、人事交流者との意見交換会を実施し、人事交流の在り方の検証を行っている。</p>	<p>専門的知識習得に長期間を要し、また、業務の特殊性から異動を行うことなく業務に習熟した人材の恒常的配置を必要とする職種については、選考採用による組織単位での配置を実施・推進する。</p> <p>他大学等の機関との人事交流を円滑に推し進めるため、出向者の環境（大学からの情報発信、人事処遇面の改善等）について配慮する。また、職員の能力向上のため、各階層に求められる資質・役割に対応した体系的研修及び時代の変化に即応した専門研修を実施する。現在行われている民間派遣研修、私立大学派遣研修を継続して実施するとともに、新たに大学院修学研修を実施し、本学教育資源を活用した人材育成に取り組む。</p>

	<p>【133-1】 専門性を重視した職種に対しては、選考採用による採用を推進する。《250》</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【133-1】 III 専門性が高い文部科学省共済組合関係業務について、専従する職員を当面3年間任期付き職員として採用し、任期満了後、勤務成績に基づき、任期のない職員に登用することとした。 また、専門性を重視した職種の選考採用やエキスパートの養成も含め、人事配置、体系的研修制度確立の基礎資料とするため、事務職員に必要な資格やスキルについて、各部署別にアンケート形式で情報収集した。</p>		
	<p>【133-2】 従来の人事交流機関と引き続き交流を行うとともに、産学官連携の一層の推進を図るため、中国経済産業局との人事交流を実施する。 また、職員の能力向上のため、事務・技術系職員研修、民間派遣研修、マネジメント力養成研修などを継続して実施し、新たに私立大学派遣研修を実施しアドミニストレータの養成を図るとともに、事務職員の大学院入学派遣制度についても検討する。《251》</p>	<p>【133-2】 IV 中国経済産業局との人事交流により、産学連携の経験、中小企業施策への知見、中小企業との豊富な接点を持つ実務家を教員として本学へ受入れるとともに、中国経済産業局へは研究交流部から事務職員（主任）を派遣している。 職員の能力向上のため、民間派遣研修（3名）、マネジメント力養成研修（25名）などを継続して実施し、さらに平成19年度から新たに私立大学派遣研修（1名）を実施しアドミニストレータの養成を図った。また、事務職員の大学院入学派遣制度として、岡山大学大学院社会文化科学研究科組織経営専攻において事務職員を修学させる大学院修学研修制度を20年度から実施することを決定し、研修生を2名派遣する予定である。さらに、今後の広報戦略業務の中核を担う人材の育成を行うため、(株)電通自治体等研修に研修員を派遣することとした。</p>		
<p>6) 中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策 【134】① 中・長期的な教職員の配置計画策定、評価及び評価に基づく見直しなど、戦略的・効果的な人的資源の活用を達成するため、人件費管理を含んだ総合的な人事管理システムを整備する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度以降の部局毎の教員配置を標準定員と特定定員に分けて一元管理するという基本方針に基づき、標準定員オーバー分と特定定員の10%を重点教員とする基本方針により、平成21年度までの重点教員数の配分及び削減実施計画を作成した。 また、大学の財政基盤の安定化、社会に貢献できる大学を目指し、「岡山大学を取り巻く状況変化に対応する組織再編」を取りまとめ、この中で教員の重点教員化及び削減の方法を学内に提言した。</p>	<p>総合的な人事管理システムを構築するため、新人事・給与システムからの人件費データによる人件費シミュレーションを紙ベースから電子媒体での情報管理へ移行することの是非について、有用性や効率の運用等の面から現行の方法との比較検討をした上で、システム設計の取組について検討を行い、効果があると判断した場合は新システムに取り込むべく、システム設計を行う。</p>	
	<p>【134-1】 稼働開始した新人事・給与システムを安定稼働させるとともに、人件費管理システムの検討を実施する。また、人事評</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【134-1】 III 教職員等の採用から給与の支給業務までの一連の月例業務について検証と評価を実施した結果、新人事・給与システムは順調に稼働してい</p>		

	<p>価、意向調書の電子化に伴う人事管理データベースを構築し、人事異動、昇給、昇格等人事管理への活用を図る。《252》</p>			
<p>7) 人件費の削減に関する具体的方策 【135】 ①総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度は、年度当初に常勤職員人件費予算から人件費削減分を留保し計画に基づき執行した。 平成17年度 本省積算人件費予算相当額23,845百万円 平成18年度 総人件費改革対応本省積算人件費予算相当額 23,633百万円 人件費執行額 22,846百万円 ※予算相当額、執行額ともに、役員人件費及び常勤職員人件費を対象 ※総人件費改革を踏まえた各年度削減影響額は212百万円 平成18年度の削減実績は260百万円となり、総人件費改革を踏まえた削減計画額(毎年1%、212百万円)に加え、さらに48百万円を削減した。 また、教員及び事務系職員の平成21年度までの人件費削減計画を策定した。</p> <p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【135-1】 平成18年度に策定した削減計画に基づき教職員の人員削減計画を立て、採用可能数等を示して配置定数管理をしたため、計画通りの人員削減が実施でき、総人件費の1%削減という計画を達成できた。 平成19年度の削減実績は456百万円となり、総人件費改革を踏まえた削減計画額(毎年1%、212百万円)に加え、さらに244百万円を削減した。</p>	<p>平成18年度に策定した平成21年度までの削減計画に基づき、教員及び事務系一般職員それぞれの人件費を削減する。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>		

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期 目 標	1) 事務処理の効率化・合理化に関する基本方針 業務内容，事務処理体制等を根本から見直し，事務処理機能の効率化・合理化を図る。
	2) 複数大学による共同業務処理に関する基本方針 国立大学法人間の共通業務処理についての連携を推進する。
	3) 事務組織の機能・編成の見直しに関する基本方針 行政事務処理や教員の教育研究活動の支援業務機能にとどまらず，教員との連携のもと，大学運営の企画立案等に参画し，学長以下の役員等を直接支えるなど，専門職能集団としての機能が発揮できる事務組織編成への改善を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
1) 事務処理の効率化・合理化に関する具体的方策 【136】① 業務の統一化・標準化などによる事務処理の効率化・合理化を推進する。また，職員一人一人の事務処理能力の強化とともに専門性の向上を図る。			III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>事務処理の効率化・合理化のため以下の業務の統一・標準化等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種マニュアルの作成（決算，安全管理ガイド，国際交流関係事務等） ・パート雇用職員の時間給の定額化 ・非常勤講師の採用手続，給与支給業務の簡素化 ・初任給決定方法の見直し ・採用時の添付書類の縮減 ・財務関係業務の省力化（被服貸与記録簿の廃止，論文掲載料・学会登録料等支出手続きの簡略化，私費料金徴収方法の簡略化など） ・事務処理能力の向上を目的に複写機機能を利用した紙文書の電子加工技術（DocuWorks）習得講習会を実施した。 <p>また，事務処理能力の強化とともに専門性の向上を図るため以下の研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度に，独立行政法人日本学生支援機構と共催で，学生指導や学生対応に関わっている教職員を対象に，「学生対応研修会」を実施。（全日参加者48人，講演聴講者83人。） ・社団法人日本能率協会から講師を招いて，係長，専門職員，主任，採用後5年を経過している事務職員を対象に，「中堅職員のための 	<p>事務改善推進グループ（平成19年10月設置）は，事務業務の効率化・合理化を推進するため，全学事務の業務の棚卸しを行い，分析・検討して業務マニュアルを作成し，その活用による事務改善を推進する。</p> <p>総務・企画部は，職員一人一人の事務処理能力の強化，専門性の向上を行うための研修会・セミナー等参加等を積極的に継続実施する。</p> <p>さらに，前年度に引き続き民間派遣研修等を実施し，能力や専門性の向上を図る。</p>		

		<p>マネジメント力養成コース」研修を実施。(平成18年度参加者38人)</p>		
	<p>【136-1】 事務処理の効率化・合理化を推進するため、業務内容、事務組織、それを支える人事制度について一体的な見直しを図るとともに、事務処理能力の強化や専門性の向上のため、民間派遣研修・セミナー等を継続して実施する。《254》</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【136-1】 学長直属の組織として平成18年12月に発足した「事務改善提案プロジェクトチーム」において、事務職員が行っている業務について現状の問題点を詳細に分析し、改善に向けた基本方針を「事務改善の指針」としてとりまとめ、平成19年9月に学長へ答申した。 事務系人事評価の業務改善を課題とした目標管理を継続して行い、また、民間派遣研修を継続実施して職員の意識改革を促すことにより、事務処理の効率化・合理化を図った。 (研修等については年度計画【133-2】参照)</p>		
<p>【137】② 事務業務処理の電子化、事務業務のアウトソーシングの推進など、業務情報及びその活用システムの高度化を推進し、諸業務の迅速化、効率化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務処理の効率化・合理化を図るため、事務情報及びその活用システムの電子化について以下の取組を実施した。 ・シラバス、成績入力、履修登録のWeb入力化 ・物品購入請求のWeb入力化 ・役員会、経営協議会、教育研究評議会などの議事要旨、会議資料をPDF化しWeb版学内限定情報に公開 ・人事関係諸手当の制度、手続き、兼業手続き関係、生命倫理に関する手続き関係などをホームページに掲載するとともに、各種申請書様式等のダウンロードを可能とし、メールによる申請の受付 ・授業料債権システムと学務システムの連携による学生・保護者の住所の共有化 ・会議等のため、遠隔地（鳥取県三朝地区）から岡山へ出張する時間やコスト等の削減を目的としたテレビ会議システムの導入(理学部) ・インターネット及び無線LANによるネットワークパソコンを活用したペーパーレスによる会議の実施(保健学研究科) 事務業務等のアウトソーシングとして以下のことを実施 ・医療材料管理業務（SPD）を外部委託し、不要不急品の抑制、期限切れによる廃棄の削減を図るとともに、預託管理（使用したもののだけの代金支払い）による経費削減 ・附属養護学校のスクールバス運行を職員から業務委託に変更</p>	<p>業務情報や事務業務の電子化推進、事務業務のアウトソーシングの推進により、引き続き諸業務の迅速化、効率化を図る。 また、現在、個別のシステムで管理・運用されている学内の様々な情報を一元的に管理するデータベースの構築に向けた推進組織を設置し検討を行い、平成22年度の導入に向けて具体化を図る。 SPD業務（医療材料管理）について、評価システムを活用し、業務内容についての評価・検討を行い、その結果を業務仕様及び次年度以降の契約に反映させるよう、システムの完成を目指す。</p>	
	<p>【137-1】</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【137-1】</p>		

業務情報や事務業務の電子化推進，事務業務及び医療関連業務のアウトソーシングの推進等により，引き続き諸業務の迅速化，効率化を図る。《255》

- III 諸業務の迅速化効率化を推進するため，次の事項を実施した。
- ①総務・企画部総務課では，従来，各課が個別に部局担当係を通じて教職員へ周知してきた事務的なお知らせについて，平成18年7月より総務課でとりまとめの上，ブログ機能を応用した情報伝達システムにより，教職員へ直接配信することにした。これにより，情報伝達の迅速化及び事務の軽減・効率化が図られた。
 - ②総務・企画部総務課では，本部各課・室の情報を共有する目的で週間行事予定表を作成している。従来は，秘書室において各部署からメールにより必要事項を収集の上，予定表を作成していたが，平成18年8月より，各部署において直接，予定表に入力する方法に改めることにより業務の効率化を図った。
 - ③総務・企画部人事課給与支給担当では，給与明細お知らせ印刷機能を利用し，給与に関する法改正通知等について給与明細に印字させることで通知に替えることにより業務の効率化を図った。
 - ④総務・企画部人事課給与支給担当では，例年，11月に教職員へ依頼している翌年の扶養控除申告書の提出について，従来は未記入の様式に各人で記入してもらっていたが，機能増強により，平成20年分の申告書より作成時点の扶養状況を事前に出力して，各人に確認してもらいながら，追加・変更・削除分のみ記載してもらう方法に改め，職員の負担軽減及び業務の見直しを図った。
 - ⑤総務・企画部人事課給与支給担当では，現行の給与明細（複写式：基準給与簿・同控・給与袋）の様式を見直し，圧着はがき形式とすることで給与明細の切り離し，仕分け，配布業務の軽減を図った。なお，一連の作業については業者へアウトソーシングし業務改善を図った。
 - ⑥自然科学研究科等事務部，医歯薬学総合研究科事務部，環境理工学部事務室では，HPに各種申請書類，諸会議の議事要旨等を掲載する等の電子化を推進することで業務改善を図った。
 - ⑦自然科学研究科等事務部では，NAS (Network Attached Storage)を導入することにより，電子化された出勤簿を自然系研究科等事務部全体で共有できるようにして業務改善を図った。
 - ⑧自然科学研究科等事務部では，テレビ会議システムを導入し，大学院自然科学研究科の各

	<p>【137-2】 SPD業務（医療材料管理）について、稼働後の評価システムを構築し、評価・検討を進める。《256》</p>	<p>種会議において資源生物科学研究所（岡山県倉敷市）及び地球物質科学研究センター（鳥取県東伯郡三朝町）からの出席者がいる場合、可能な限りテレビ会議とすることにより業務効率の改善を図った。</p> <p>⑨ 環境理工学部では、自然系事務一元化に併せて、今年度から技術系職員を事務室に配置し、学部長直結の組織として、建物維持管理、学部ウェブサイトの保守管理、安全衛生関係等の業務を所掌することにより、合理化を図っている。</p> <p>III 【137-2】 SPDの効果が病院経営に直接に影響する患者診療経費と医療費率について経営戦略会議で検討するほか、月例の診療科長等会議で報告して経費の削減状況を検証している。また、病院執行部で実施している目標管理（MBO）【年度計画番号104-1参照】の面接に資料を提供して各診療科の目標管理に利用する体制を整備した。一方、診療現場における医療材料の動きなどSPDの効率性については医療材料選定会議に報告して問題点の検討を行っている。なお、平成19年1月からSPDが稼働したことに伴い、診療材料の棚卸在庫は平成18年9月期（206,107千円）から平成19年3月期（121,758千円）で84,349千円、更に平成19年9月期（105,643千円）で16,115千円、SPD導入前に比較して100,464千円の在庫削減が達成できている。</p> <p>また、医療材料選定委員会にて、SPD業務評価システムを作成し、平成20年度から活用することとなった。</p>	
<p>2) 複数大学による共同業務処理に関する具体的方策</p> <p>【138】① 複数大学による共同業務の可能性を検討し、事務処理の効率化、合理化を目指す。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 中国・四国地区の国立大学法人間において、「学長会議」を始め「事務局長会議」、「各種部課長会議」、「各種協議会」、「各種担当者連絡会」等諸会議を通じ、各大学間の共通事項である下記事項について連携・協力を図っている。</p> <p>①事務系統一試験、②技術職員研修、③係長研修、④労務管理・マネジメントセミナー、⑤大学図書館フレッシュ・パーソン・セミナー、⑥給与制度・退職手当制度研修会、⑦人件費削減説明会、⑧「給与構造の改革」、「新人事・給与システムの導入」についての意見交換</p> <p>国立大学法人間共同業務として、文部科学省と国立大学法人とで設置した合同検討チーム（旅費業務）《基幹校一名古屋大学、参加校一茨城大学、電気通信大学、新潟大学、金沢大学、</p>	<p>財務部が中心となり、平成19年度に取りまとめた旅費業務の見直し案に基づき、業務の効率化・合理化を推進する。</p>

		<p>静岡大学、岡山大学》に参画し、より良い財務マネジメントの実現の可能性に向けた調査研究（各国立大学法人の特性に応じたコスト管理や資源配分の在り方に関する分析手法モデルの構築等）を行った。この結果を基に、本学の旅費業務の見直しを行うため、平成18年9月に「旅費業務見直しに係る検討会」を発足させ、11月に中間報告を取りまとめた。</p>	
	<p>【138-1】 国立大学法人間共同業務として実施した国立大学法人7大学間での財務マネジメント調査研究の成果を活かし旅費業務における効率化・合理化を推進する。 《257》</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【138-1】 旅費業務の効率化・合理化推進について、経理課が中心となり、旅行者の利便の視点から旅費立て替えの軽減等の確保、また現在の業務フローや規程等の見直し（簡素化・平易化）を進めた。その結果、まず旅費の支払日を増やすことで旅費立て替えの軽減を図った。また、実際の運用と乖離している規程の一部について改正を行った。 なお、今後も引き続き上記視点から旅費業務の効率化・合理化推進について検討を行う予定である。</p>	
<p>3) 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【139】① 大学運営の企画・立案に直接参画するなど、事務組織全体の編成を事務機能及び人員数の両面から見直し、組織機能の効率化と合理化を推進する。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 法人化とともに構築した事務組織は、担当理事の下、大学運営の企画・立案等に直接参画することを目的として、各部署に企画・立案機能を持った企画課を設置し、社会の状況・動向を注視し、組織機能の効率化と合理化を推進するため、その時勢に対応した組織の見直しを行うこととした。 平成17年度は、各理事の担当ごとに設置された本部事務組織のうち、企画・総務担当理事の下に設置されている総務・企画部を、広報、評価及び企画立案機能をより一層充実させる観点から、総務・企画課（総務・企画・法規機能）及び企画広報室（評価・広報機能）を総務課（総務・法規・広報機能）及び企画評価課（企画・評価機能）に再編成した。 また、学長等の実質的支援を行うための暫定的な事務組織として平成19年2月に総務・企画部企画評価課を母体とした「学長室」を設置し、平成19年4月から、組織機能の充実を図ったうえで、正式に本稼働することとした。 外国大学との学生交流等の促進と機動的な連携・実施を図るため、学務部学生支援課留学生担当部門と分散している機能を一元化し、平成19年4月に、学務部に国際課を設置することとした。</p>	<p>「事務改善の指針」（平成19年9月）に基づき、組織機能の効率化と合理化を推進するため検討組織を立ち上げ検討を行い、具体的な事務改善策を可能なものから実施する。 また、次期中期目標・計画に向けた更なる戦略的な運営体制や真に学長を支える支援組織のあり方について、役員政策会議を通じて検討する。</p>

	<p>【139-1】 業務内容、事務組織、それを支える人事制度について一体的な見直しを図ることにより、組織機能の効率化と合理化を推進する。《258》</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【139-1】 学長直属の組織として平成18年12月に発足した「事務改善提案プロジェクトチーム」において事務職員が行っている業務について、現状の問題点を詳細に分析し、業務内容、事務組織、それを支える人事制度についての改善に向けた基本方針を「事務改善の指針」としてとりまとめ、平成19年9月に学長へ答申した。</p>		
	<p>【139-2】 大学としての新たな需要やプロジェクト、特定セクションの強化の人員配置を検討する。《259》</p>	<p>IV 【139-2】 大学としての新たなプロジェクトとして「事務改善推進グループ」を設置し、平成19年10月に2名、平成20年1月に1名の職員を配置した。また、設置した事務改善推進グループと連携し、組織の見直しや人事制度検討を積極的に進めるため、人事課内にも制度設計検討チームを立ち上げた。</p>		
<p>【140】② 大学運営の企画立案、教育研究支援等、多様化・複雑化や進展する社会環境に応える総合的・機動的かつ柔軟な事務組織体制の確立を目指す。</p>	<p>III</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年4月においては、医学部・歯学部附属病院での責任分担の明確化と業務効率の向上のため、医事課と医療サービス課を統合して医事課とし、経営企画課の所掌事務を機能的に処理するため、調達部門と施設部門を切り離し調達課を新たに設置した。 自然科学研究科を中心に教員組織を学部から大学院へ移行させる組織再編（自然科学研究科の部局化）に伴い、基礎学部である理学部、工学部、環境理工学部、農学部の事務の一元化を検討するために、関係学部事務長会議及びそれぞれの学部の代表者で構成される庶務部会、会計部会、教務部会、研究部門部会で柔軟な事務組織体制の確立を目指して、事務機能、人員配置等について検討を行い、従来設置されていた事務組織を集約・一元化し、自然系研究科等事務部として平成19年度に移行することとした。 津島地区における事務の効率化、合理化を行うため、各学部等で行っていた共同研究等契約事務を集約・一元化し、研究交流部産学連携推進課として、平成19年度に設置することとした。 戦略的国際交流を推進するため、国際交流部門と留学生部門の事務部を集約・一元化し、学部国際課として、平成19年度に設置することとした。</p>	<p>「事務改善の指針」（平成19年9月）に基づき、大学運営の企画立案、教育研究支援等、多様化・複雑化や進展する社会環境に応える総合的・機動的かつ柔軟な事務組織体制を確立するため検討組織を立ち上げ検討を行い、実施計画を策定する。 また、次期中期目標・計画に向けた更なる戦略的な運営体制や真に学長を支える支援組織のあり方について、役員政策会議を通じて検討する。</p>	
	<p>【140-1】 業務内容、事務組織、それを支える人事制度について一体的な見直しを図ること</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【140-1】 学長直属の組織として平成18年12月に発足した「事務改善提案プロジェクトチーム」において</p>		

	とにより、総合的・機動的かつ柔軟な事務組織体制の確立を目指す。《260》	て事務職員が行っている業務について、現状の問題点を詳細に分析し、事務組織体制の改善に向けた基本方針を「事務改善の指針」としてとりまとめ、本年9月に学長へ答申した。		
		ウェイト小計		
		----- ウェイト総計		

[ウェイト付けの理由]

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

【 】の数字は中期計画番号を示す。

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

1 機動的な運営組織の整備

① 役員政策懇談会及び学長室会議の設置

全学からの戦略的企画の検討、日常的な政策議論の場として「役員政策懇談会」(原則、毎週月曜日に開催)を設置した。また、平成18年度より、法人化当初設置していた役員連絡会及び学長室を再編し、役員政策懇談会からの提案の具体化、役員会等への議案調整を行うため「学長室会議」(毎月1回開催)を設置した。【116】

② 部局連絡会の設置

部局と本部との間で連絡調整、意見交換を行う場として、学長、常勤理事及び部局長で構成する「部局連絡会」を毎月1回教育研究評議会に引き続き開催し、部局の意見、アイデアを汲み上げ、共通理解・認識を得るポトムアップの仕組みを構築し、大学運営の円滑化を図った。【117】

2 一元的な人事管理の確立

教職員の人員配置は学長の下に一元的に管理され、事務系職員については、平成15年度定員の10%を重点化職員数として、3年計画で各組織から拠出することとしており、配置に当たっては、各部局から意見聴取し、重点化部署等へ配置した。

また、教員定員についても、平成16年度以降の部局毎の教員配置を標準教員と特定教員に分けて一元管理するという基本方針に基づき、標準教員オーバー分と特定教員の10%を重点教員として配置した。【116, 125】

3 戦略的な資源(予算)配分

学長のリーダーシップの一層の確保や学部を超えた全学的視点から、教育研究の一層の活性化を図ることとした「教育研究等に係る全学経費配分方針要領」を策定し、これまでの学長裁量経費及び特別配分経費に加え、新たに部局長のリーダーシップを促す観点から部局長裁量経費(約1.5億円)を、また、学生サービスを重視する観点から教育研究環境整備費(約1.5億円)を新設した。

さらに、平成16年度から学内COE経費(国の21世紀COEプログラム等への成長を期待するもの)を創設し、学外者を交えた配分審査会による審査を経て学長が配分する仕組みとし、教育研究の個性化、活性化を図った。

また、従来学内公募による支援経費としていた特別配分経費については、「戦略経費」として学外の大規模プロジェクトとして採択された事業に対し、支援目的で学長のリーダーシップにより重点的に配分を決定した。【116】

4 教職員人事の適正化「勤勉手当におけるインセンティブ」

学会賞受賞者等に対するインセンティブ付与方法を整備することとし、平成17年4月14日付けで「国立大学法人岡山大学職員の勤勉手当支給基準」を改正した。

この基準により、平成16年1月2日～平成17年3月31日を選考対象期間として、学術上の表彰又は職務に対する高い評価を受けた教育職員を、平成17年6期の勤勉手当における優秀者としてインセンティブを付与した。【129】

5 事務改善に向けた取り組み

事務機能等の見直し(業務の改善、事務組織の改善、人事制度の改善や事務の継続的改善の制度化)を目的に、事務改善提案プロジェクト・チームを発足させた。本プロジェクトからの提案により、全学的な取組として各部署において情報共有のためのミーティングの実施や事務職員の行動規範を共通認識するための「岡山大学事務職員のミッション～目標とされる職業人であるために～」を作成した。【140】

【平成19事業年度】

1 専門性の高い事務組織の編成

平成19年4月より、学長のトップマネジメントを推進するための諸施策の企画等を担当する学長直属の事務組織として、「学長室」を設置した。【116】

2 人員削減(事務系職員)の計画的実施

教職員の人員削減計画を立て、採用可能数等を示して配置定数管理をしたため、計画通りの人員削減が実施でき、総人件費の1%削減という計画を達成できた。【135】

3 予算配分の見直し

平成20年度予算については、更なる戦略的なトップマネージメントが行えるよう、全学経費では、学長裁量経費の増額(対前年度50百万円の増額)や、新たな戦略を反映し、特定の事業を实践・推進するための事業推進等経費444百万円を新たに予算確保することとし、部局経費では、部局等における教育・研究の基盤的経費について効率化係数を乗じることなく前年度同額を確保するなどとした予算を平成19年度末までに役員会で決定した。【116】

また、全学経費のうち特別配分経費(学内COE)を措置したプロジェクトについて、競争的資金等の獲得に向けて戦略的に対応できるように、毎年進捗状況等を検証し、事業評価を行うこととした。

さらに、19年度から、教育支援経費への配分額を50,000千円(18年度23,000千円)に充実した。【120】

4 全教職員の人事評価を本稼働、給与への反映

全職種(事務職員、教室系技術職員、教員、医療技術職員、看護職員)で人事評価を実施した。

年度当初に目標を設定の上、達成状況を評価し、中間評価結果は12月期勤勉手当及び1月の昇給に反映させ、最終評価結果は6月期勤勉手当に反映させる。

教員人事評価は、平成16年度実施の「教員の個人評価」と整理統合し、平成20年度から「教員活動評価」として、それぞれの特性を生かした評価を実施することとなった。【129】

5 さらなる事務改善の推進

学長直属の組織である「事務改善提案プロジェクトチーム」（平成18年12月発足）が中心となり、事務職員が行っている業務について、現状の問題点を詳細に分析し、改善に向けた基本方針を「事務改善の指針」としてとりまとめ、平成19年9月に学長へ答申した。また、本指針に沿って具体化を図っていくため、同年10月に「事務改善推進グループ」（専任職員3名）を設置した。【119】

6 各種研修の充実

職員の能力向上のため、民間派遣研修（3名）、マネジメント力養成研修（25名）などを継続して実施し、さらに平成19年度から新たに私立大学派遣研修（1名）を実施しアドミニストレータの養成を図っている。【133】

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

○戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

法人化の際、教育研究評議会及び経営協議会に諮る議案等の精選等のために設置した「役員連絡会」と、事務の縦割り組織の弊害をなくし横断的に事務的な調整、企画立案方針の検討体制として設置していた「学長室」（学長、事務局長及び本部各部長で構成）については、それぞれの機能を併せた「学長室会議」に再編した。

また、全学からの戦略的企画を検討する「役員政策懇談会」との役割分担を見直し、企画の提案・調整・審議・決定に至る流れを整理した。【116】

○法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

予 算：予算編成において全学経費を設け、「学長裁量経費」・「特別配分経費（学内COE経費・戦略経費）」・「部局長裁量経費」・「教育研究環境整備費」・「収入調整金」として配分した。

なお、特別配分経費については、配分審査会で審議し学長が決定する。また、学長裁量経費については、他の全学経費の配分状況を勘案し決定している。【120】

人 員：法人化に際して教員の配置は、運営費交付金の算定に使用される標準教員数及び特定教員数の90%を部局に配置し、それ以外の教員数は本学の特色ある教育研究等の展開を図る重点教員として学長が一元管理することを基本方針としている。

また、一般職員についても平成15年度定員の10%を重点化職員数として拠出し、重点化部署へ配置している。【134】

○法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。

特別配分経費（学内COE経費）については、学内COE中間評価委員会において、複数年計画のうち、2年計画の場合は採択年度の2月末、3年計画の場合は採択2年度目の2月末に計画の進捗状況、経費の使用状況を中間評価し、計画の継続、経費の増減の判断としている。

平成18年度は、前年度の中間評価結果に基づいた経費配分を行うとともに、教育COE4件、研究COE6件の中間評価を実施した。【120】

○業務運営の効率化を図っているか。

事務処理の効率化・合理化のため以下の業務の統一・標準化等を実施した。【136】

- ・各種マニュアルの作成（決算、安全管理ガイド、国際交流関係事務）
- ・パート雇用職員の時間給の定額化
- ・非常勤講師の採用手続、給与支給業務の簡素化
- ・初任給決定方法の見直し
- ・採用時の添付書類の縮減
- ・財務関係業務の省力化（被服貸与記録簿の廃止、論文掲載料・学会登録料等支出手続きの簡略化、私費料金徴収方法の簡略化など）

○収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

定員充足率は、以下のとおりである。

	学士	修士	博士	専門職学位
平成16年度	112%	121%	125%	100%
平成17年度	113%	113%	135%	99%
平成18年度	115%	111%	120%	92%

いずれも収容定員の90%以上を充足させており、適切な教育活動を行っている。

○外部有識者の積極的活用を行っているか。

《外部有識者の活用状況》

- ・学生支援センターキャリア支援室及び環境理工学部キャリアサポート室に、就職担当専任教員として、民間企業等で人事、就職担当をしていた者を採用【121】
- ・経営協議会学外委員を講師として、効率的・効果的な大学運営を行うため教職員の能力向上を目的に「岡山大学教職員スキルアップセミナー」を平成18年度は4回開催【133-2】

《経営協議会学外委員の意見の大学運営への活用状況》

- ・附属病院事務部門の体制強化等、大学全体の事務組織見直しについて検討する必要があるとの意見を受け、組織、業務内容、人事制度等の改善に向けての指針案を策定するため「事務改善提案プロジェクト」を立ち上げ活動を開始した。【119】
- ・平成17年度の経営協議会での学外委員からの意見を受け、電子ジャーナル・二次データベースの利用分析、利用者の意向調査等を実施し、利用度の高い資料を整備するとともに、価格高騰に対応し利用度の低い資料の購入中止を決定し、平成19年度の購入予約を行った。

○監査機能の充実が図られているか。

平成19年度実績報告書14ページ 中期計画No. 【122】に記載

○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。

役員政策懇談会では、財政基盤確立の観点から平成18年10月に「岡山大学を取り巻く状況変化に対応する組織再編」を策定し、重複教育分野の教員数の削減と、教育を主業務とする「教育研究組織」と研究を主業務とする「プロジェクト研究組織」とに分離する教員組織再編による人的資源の有効かつ弾力的な活用を提言した。これを受け、文学系、工学系、医学系の学部において教育研究組織再編シミュレーションを平成18年度に実施した。【116】

○法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

平成18年4月に4本部（研究推進・産学官連携・知的財産・社会連携本部）からなる研究推進・産学官連携機構を設立するとともに、地域共同センターを産学官融合センターに、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを新技術研究センターに改組して研究推進・産学官連携機構に組み入れる組織改革を行った。

各本部には選任の教員を配置して、学内外の連携を迅速且つ密に行い、産学官共同研究を強力に推進し、外部資金獲得の強化を図り、受託研究件数は17年度より40件増の198件、共同研究件数は33件増の186件と件数が増加し、総額8億円の増額となった。

研究推進・産学官連携機構では、毎週月曜日に機構長、本部長等、研究交流部職員とのミーティングを行い、情報の統一・共有を図っている。【141】

また、全国共同利用施設であり21世紀COEプログラムに採択されている地球物質科学センターに対し、学長のリーダーシップにより教員定員増の人的支援及び研究員宿泊施設増築などの財政的支援を重点的に実施した。

【平成19事業年度】

○戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

役員政策懇談会は、年間35回開催し、経営に係わる重要な施策案等の検討・方向づけを行い、学長室会議をはじめとする諸会議への道筋を付けている。

学長室会議は、役員政策懇談会の提案を受け、具体的な政策立案や実施方策を検討・整理し、教育研究評議会、経営協議会及び役員会へ審議依頼を行っている。特に、学内基金である「岡山大学21夢基金」は、4月以降、企画案等を役員政策懇談会が主体となって検討し、平成20年3月設置に至った。

また、平成19年4月より、学長のトップマネジメントを推進するための諸施策の企画等を担当する学長直属の事務組織として、「学長室」を設置した。

【116】

○法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

予 算： 学長裁量経費については、20年度に向けて予算の増額を図るとともに、恒常的に必要な経費の部局運営費化（学長裁量経費で措置せず、部局運営費に組み込み。）を進め、より戦略的なトップマネジメントが行えるよう見直しを行った。

また、特別配分経費（学内COE経費）のうち、研究支援経費については、20年度から新規プロジェクトの公募を廃止し、より戦略的に対応できるよう取扱いを変更する予定である。

人 員： 特別契約職員（特任）制度を設け、従来の特別契約職員（常勤）に比して条件に幅を持たせ様々な需要に対応できる制度に改正し、19年度に岡山県の教育機関の退職者や本学定年退職教員等を採用し専任教員として教授会に参画し、大学運営に当たっている。【130】

○法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。

特別配分経費（学内COE経費）を措置したプロジェクトについて、競争的資金等の獲得に向けて戦略的に対応できるよう、毎年進捗状況等を検証し、事業評価を行うこととした。【116】

○業務運営の効率化を図っているか。

学長直属の組織である「事務改善提案プロジェクトチーム」（平成18年12月発足）が中心となり、事務職員が行っている業務について、現状の問題点を詳細に分析し、改善に向けた基本方針を「事務改善の指針」としてとりまとめ、平成19年9月に学長へ答申した。また、本指針に沿って具体化を図っていくため、同年10月に「事務改善推進グループ」を設置した。【119】

○収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

定員充足率は、学士115%、修士114%、博士128%、専門職学位課程102%である。いずれも収容定員の90%以上を充足させており、適切な教育活動を行っている。

○外部有識者の積極的活用を行っているか。

今後の経営戦略の参考とするため、平成19年6月2日（土）に、学長が、各理事、研究科長、附属病院院長等及び経営協議会の学外委員2名を招集し、「国立大学をめぐる最近の諸情勢を踏まえた今後の岡山大学の在り方を考える懇談会」を開催し、本学が目指すべき方向性等について意見交換を行った。【116】

○監査機能の充実が図られているか。

平成19年度実績報告書14ページ 中期計画No. 【122-1】に記載

○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。

大学院教育学研究科へ教職大学院「教職実践専攻」を設置することを計画し、文部科学省へ設置計画書の提出を行い、平成20年度設置が認められた。

教職実践専攻は、専任教員14名（うち6名が実務家教員）、兼任教員11名により組織し、入学定員は20人とした。今日的な教育課題や教育事象について実践と理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる高度教育実践力を育成し、専ら高度専門職業人である教員の養成と研修のための教育を行う専門職大学院としてのカリキュラム、教育体制を構築するものである。【127】

また、中国・四国地区地域の大学院教育に関する中核大学としての責務を果たすとともに、産業・社会情勢など本学を取り巻く環境の変化に伴う研究プログラムの改善及び学問領域の新たな発展に対応するため、全学的に一体となって教育の高度化及び研究の活性化を戦略的に推進するために「教育研究プログラム戦略本部」を平成20年度に設置することとした。

【116, 120, 125】

○法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

研究推進支援専門委員会において、研究活動の活性化及び若手研究者の支援等の方策を検討し、平成19年度から若手研究者等研究支援（奨励）事業として以下の三事業を実施することとし、実施要項及び選考方法・評価基準について検討・決定した。7月に学内公募し、選考委員会（同専門委員会若手WG）における審査を踏まえ、受賞者・採択者等を学長が決定した。【66】

- ①若手トップリサーチャー研究奨励事業
（採択者8名，研究支援費150万円（1年間））
- ②若手研究者スタートアップ研究支援事業
（受賞者5名，研究奨励費200万円（2年間））
- ③次世代研究者・異分野研究連携コア育成支援事業
（採択コア11，活動費60万円（2年間））